



**República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional**  
Las Malvinas son argentinas

**Informe**

**Número:** IF-2022-25132766-APN-DNRYRT#MT

CIUDAD DE BUENOS AIRES

Miércoles 16 de Marzo de 2022

**Referencia:** REG - EX-2019-99346125- -APN-DGDMT#MPYT

---

De conformidad con lo ordenado en la **RESOL-2022-397-APN-ST#MT** se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo de Empresa obrante en las páginas 2/55 del IF-2019-99411678-APN-DGDMT#MPYT del expediente principal, quedando registrado bajo el número **1661/22 “E”**.

Digitally signed by Gestion Documental Electronica  
Date: 2022.03.16 16:14:52 -03:00

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

Digitally signed by Gestion Documental  
Electronica  
Date: 2022.03.16 16:14:53 -03:00

**CONVENIO COLECTIVO**

**APPM - APDFA**

**PERIODO 2019 - 2021**

**CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA APPM -APDFA  
PERIODO 2019/2021**

**GENERALIDADES**

**Artículo 1°.- PARTES INTERVINIENTES.**

La Asociación del Personal de Dirección de Ferrocarriles Argentinos (APDFA), con domicilio legal en calle Billingham 426/28 de CABA, representados por los Señores Leonardo SALOM en su carácter de Secretario Adjunto de la mentada Entidad, y los Sres. Daniela BUSATO, D.N.I. N°: 27.627.356, y el Sr Walter F Gomez, D.N.I. N°: 17.045.430, como paritarios designados denominada en adelante "Personal afiliado a APDFA"); y la ADMINISTRACIÓN PORTUARIA DE PUERTO MADRYN, con domicilio legal en el Muelle Almirante Storni de la Ciudad de Puerto Madryn, representada en este acto por el Ing. Señores Osvaldo Rubén SALA, D.N.I. N°: 5.385.608, en su carácter de Presidente del Consejo de Administración del mentado Ente, en adelante "APPM", actuando todos los citados con apoderamiento especial para el acto.

**Artículo 2°.- AMBITO DE APLICACIÓN. PERSONAL COMPRENDIDO.**

El ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa, (en adelante el "Convenio") será exclusivamente el del personal Jerárquico y de Dirección, administrativo, técnico, operativo y/o profesional, que se desempeñen en el ámbito de competencia de la Administración Portuaria de Puerto Madryn de la ciudad de Puerto

Madryn, Provincia del Chubut (en adelante el "Personal" y/o los "Trabajadores").

**Artículo 3°.- PERIODO DE VIGENCIA.**

La vigencia del Acuerdo será por dos (2) años, comenzando a regir desde el 1° de Agosto del año 2019 y hasta el 31 de Julio del año 2021.


Sin perjuicio de lo anterior, las Partes revisarán las condiciones salariales en forma anual, salvo que deba reducirse dicho plazo en virtud que circunstancias excepcionales vinculadas con situaciones inflacionarias y/o de serio deterioro del poder adquisitivo del salario así lo hagan necesario.


**Artículo 4°.- NORMAS APLICABLES.**

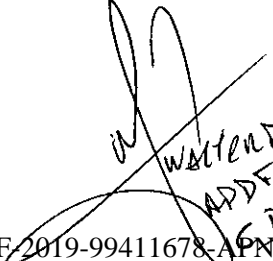
La relación de trabajo entre los trabajadores dependientes de la APPM se regirá por este Convenio Colectivo de Trabajo. En defecto de previsiones en este Convenio y en las normas a las que él se remite, y en cuanto no pueda acudirse a la analogía, serán aplicables las leyes laborales generales vigentes en las condiciones que resultan del Artículo segundo (2°) de la Ley de Contrato de Trabajo, es decir en cuanto sean compatibles con la actividad portuaria.

**Artículo 5°.- SUBSISTENCIA DE ACUERDOS.**

Las partes acuerdan que a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, como texto convencional único y ordenado, quedan sin efecto y pierden vigencia los acuerdos generales y/o individuales y/o plurindividuales suscritos con anterioridad, en la medida que la implementación de las condiciones salariales y laborales que se

  
Ing. Osvaldo R. Sala  
Administrador APPM

  
Osvaldo R. Sala  
Delegado

  
Walter F. Pung  
APPEA  
AFD  
IE 2019-99411678-APN-DGDMT#MPYT

acuerdan, representan en su concepción total e integral, condiciones superadoras para los trabajadores.

**Artículo 6°.- EFECTOS DEL CONVENIO EN LAS RELACIONES LABORALES INDIVIDUALES.**

Las condiciones de trabajo, seguridad e higiene y remuneraciones que se estipulen en los contratos individuales (cualquiera sea su modalidad), no podrán ser inferiores a las fijadas en este Convenio y en las normas que lo complementan, para la categoría o cargo asignado al trabajador de que se trate.

Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta Convención Colectiva de Trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de extinción.

**CONTRATACION DEL PERSONAL**

**Artículo 7°.- REVISACION MÉDICA. NIVEL DE APTITUD.**

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

**Artículo 8°.- REGIMEN DE VACANTES. INCORPORACIONES.**

Página 3 de 53

El número de trabajadores que deberá integrar las dotaciones de los distintos servicios y niveles de la estructura será determinado conforme a las reales necesidades del ente portuario.

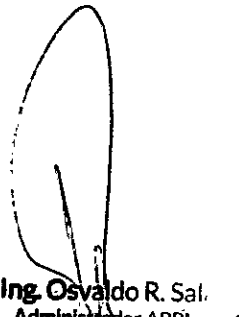
La APPM privilegiará la movilidad interna para la cobertura de sus vacantes. A tal fin, en los determinados casos, hará saber a su personal dependiente las vacantes a cubrir con indicación de la categoría laboral, lugar de trabajo y requisitos exigidos para ocupar el puesto. Las mismas serán adjudicadas en base a criterios de idoneidad, capacidad, antecedentes laborales generales y antigüedad.

Asimismo, a los fines de determinar nuevos ingresos, tendrán carácter prioritario los hijos de los empleados en relación de dependencia de la APPM, siempre que los mismos cumplimenten con el perfil ocupacional diseñado por el empleador para el puesto en cuestión, y cumplan con los demás requisitos establecidos por este convenio y la normativa interna de la Institución.

En ese mismo contexto, el hijo de un dependiente fallecido en actividad tendrá prioridad en el reemplazo de ese puesto específico de labor, siempre que cumplimente con el perfil ocupacional diseñado para el cargo, y cumpla con los demás requisitos que marca este convenio y la normativa interna de la Institución.

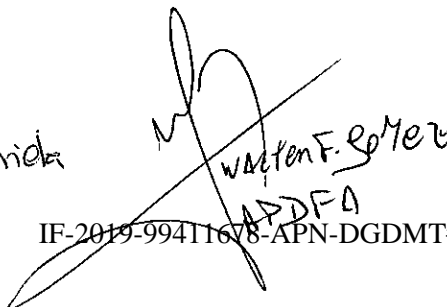
**Artículo 9°.- INFORMACION DE NORMATIVA INTERNA.**

La APPM entregará a cada trabajador ingresante copia de las normas internas que regulan la convivencia laboral, y de aquellas que guardan vinculación con la seguridad e higiene en el trabajo. La normativa aludida deberá ser permanentemente respetada por el trabajador, cabiendo la aplicación del régimen disciplinario para el caso de omisiones o violaciones al mismo.- El trabajador suscribirá una

  
Ing. Osvaldo R. Sal.  
Administrador APPM.



Buisato, Daniela  
APPMA

  
Walter F. Gomez  
APPMA

IF-2019-99411678-APN-DGDMT#MPYT

constancia de entrega del reglamento interno al que se viene haciendo referencia.

Se entregara asimismo una gacetilla y/ó cuadernillo con instrucciones e indicaciones a seguir en caso de necesidad de utilizar el avión sanitario y los modos de actuación en los casos de accidentes de trabajo.

## **REGIMEN DE TRABAJO**

### **Artículo 10°.- LEGAJO PERSONAL. IDONEIDAD EN LA FUNCION.**

Al inicio de cada relación laboral, cualquiera sea la modalidad de contratación, el trabajador deberá comunicar por escrito a la APPM sus datos personales completos y su domicilio real, el que subsistirá como valido a los efectos que surgen de la Ley de Contrato de Trabajo, del presente Convenio Colectivo y demás normas jurídicas aplicables a la relación entre las partes, (notificaciones, intimaciones, etc.) hasta tanto el mismo no comunique su cambio de domicilio también en forma fehaciente. En todos los casos la APPM conformara copia del escrito.

Conjuntamente con la aludida documentación, deberá presentar la totalidad de los instrumentos necesarios para la conformación de su legajo personal, entre otros pero no limitado a: copia del DNI, copia de títulos habilitantes, curriculum vitae, documentación relativa a cargas de familia, constancia del CUIL.

Todo trabajador debe conocer y tener claramente establecida la función específica que le corresponde en su rol de trabajo, así como también deberá conocer y cumplimentar las normas internas de la APPM, cumpliendo con celo y responsabilidad las tareas para las cuales fue contratado.

**Artículo 11°.- POLIVALENCIA FUNCIONAL Y OPERACIONAL.**

Las categorías profesionales jerárquicas y de dirección que resultan de la aplicación del presente acuerdo convencional no deberán interpretarse como estrictamente restringidas, en lo funcional, a las definiciones y tareas que en cada caso se expresen. Las mismas podrán complementarse con los principios de polivalencia y flexibilidad funcional para el logro de una mejor productividad.

Lo expresado implica que, previa conformidad expresa y fehaciente tanto del trabajador como de la entidad sindical a la que se encuentra afiliado, la posibilidad de asignar al trabajador funciones y tareas diferentes a las que en principio le sean propias en atención a la finalidad de eficiencia operativa, en consecuencia de lo expuesto los dependientes podrán realizar cualquiera de las tareas comprendidas en las categorías inferiores a la suya, cuando no exista tareas en la suya propia, y a criterio de la empresa las necesidades productivas así lo requieran, no pudiendo percibir por ello una remuneración horaria inferior a la habitual de su categoría.


Es responsabilidad del Empleador la utilización razonable de la polivalencia y flexibilidad funcional consagrada en el presente, debiendo tener siempre en cuenta la idoneidad, experiencia e instrucción del trabajador; y ejercer tal facultad sin menoscabo material o moral al mismo, evitando toda situación de abuso.

Los dependientes que, por indicación expresa y formal del superior realicen transitoriamente por un plazo mayor a veinticuatro (24) horas, una tarea distinta de la normal y habitual que se encuentre comprendida en una categoría superior, percibirá el salario correspondiente a la categoría superior, por el tiempo que efectúe

Página 6 de 53



Ing. Osvaldo R. Sala  
Administrador APPM



Berardo, Daniela  
A.P.D.F.A.



Walter F. Gomez  
A.P.D.F.A.

IF-2019-99411678-APN-DGDMT#MPYT



dichas tareas, volviendo a su categoría y salario habitual al finalizar la misma.

**Artículo 12°.- REEMPLAZOS.**

Los trabajadores que transitoriamente realicen tareas comprendidas en cargos de categorías superiores, percibirán la diferencia de sueldo correspondiente a la categoría de las tareas efectuadas. En todos los casos dicha actuación debe de ser notificada al trabajador por escrito.

Para que el desempeño en categoría superior genere este derecho, el mismo tendrá que alcanzar o superar veinticuatro (24) horas continuas o cuarenta y ocho (48) intermitentes, con sujeción a las siguientes condiciones y requisitos:

**A.-)** La sumatoria de horas se computará durante el término de seis (6) meses.

**B.-)** Alcanzado el límite base de veinticuatro (24) horas continuas o cuarenta y ocho (48) intermitentes, el reconocimiento de la diferencia de sueldo cobrará vigencia desde la primera hora de actuación superior y hasta el último día fuera o no hábil, el derecho a la compensación económica debe tomarse días corridos .

**C.-)** La acumulación de horas comprenderá la actuación superior en cualquiera de los niveles salariales de la estructura vigente.

**D.-)** Todo empleado que haya cumplido las veinticuatro (24) horas continuas o cuarenta y ocho (48) intermitentes tomadas como base, al cumplir nuevas actuaciones en categoría superior dentro de los seis (6) meses, se hará acreedor al pago de la diferencia de sueldo desde su comienzo.

El empleador deberá tener en cuenta responsablemente la idoneidad, experiencia e instrucción del trabajo en el ejercicio de la polivalencia y

flexibilidad funcional establecida, sin abusar ni menoscabar material o moralmente al trabajador. El reemplazo del cargo será formal, individual y específico (uno por jefatura), debiendo recaer solo en un trabajador.


**Artículo 13°.- PROGRAMA DE CAPACITACION Y FORMACION PROFESIONAL.**

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

Se elaborarán Planes de Capacitación sobre la base de las bondades de gestión establecidas y atendiendo a las pautas metodológicas y lineamiento generales determinados por la empresa.

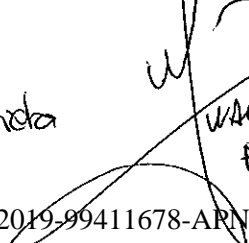
A tales fines, la APPM y la entidad sindical a la que se encuentre afiliado el trabajador adoptarán, de consuno, dentro o fuera de sus establecimientos programas de formación y capacitación profesional, o en su defecto contribuir y colaborar técnicamente en los programas de igual índole que encaren o realicen distintas Organizaciones especializadas, a los fines de la capacitación técnica del trabajador y de elevar el nivel de productividad, a través del estímulo de la enseñanza técnica y del entrenamiento y actualización del personal, de conformidad con los avances tecnológicos y profesionales de la actividad. Considerando la naturaleza de tales programas, y con la debida participación de los Directores APPM y/o los Jefes de Area, se determinarán las capacitaciones a efectuarse, en tal caso, la asistencia de los trabajadores seleccionados a tal fin será obligatoria. Cuando el aludido curso de formación o capacitación fuere dictado fuera del

  
Ing. Osvaldo R. Sala  
Administrador APPM



Rosario Domínguez  
APDFA

Página 8 de 53

  
Walter F. Gomez  
APDFA  
IF-2019-99411678-ARN-DGDMT#MPYT

horario normal y habitual, generará en favor del trabajador un descanso de igual duración.

A los fines de promover de nivel en la carrera, los trabajadores 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 en que revisten.

## **JORNADA DE TRABAJO**

### **Artículo 14°.- JORNADA DE TRABAJO.**

La jornada de trabajo se regirá por las normas de la Ley Nro. 11.544, la ley de contrato de trabajo y la presente Convención Colectiva de Trabajo, teniéndose en cuenta en todos los casos la modalidad del mismo y las exigencias provenientes del servicio portuario.

La jornada normal y habitual del personal que cubre las tareas de auxiliares de puerto, control de acceso y perímetro, con turno rotativo será de 48 horas semanales; y la del personal administrativo y operativo excluido del régimen anterior será de 44 horas semanales. Más allá del horario formal de trabajo pactado, la jornada diaria podrá, a instancia de la APPM, reducirse, extenderse, fraccionarse o prestarse en un horario distinto, si las exigencias extraordinarias del servicio así lo determinaren.

La APPM dispondrá un régimen de control de ingreso y egreso, el cual deberá ser respetado por la totalidad del personal bajo convenio, sin excepción. Se considerará falta grave la omisión en el cumplimiento debido al régimen apuntado.

**Artículo 15°.- DESCANSOS.**

Cuando el personal trabaja la jornada legal en forma continuada de labor, gozara de un (1) descanso pago de treinta (30) minutos en el transcurso de dicha jornada laboral para refrigerio y/o almuerzo. Cuando el personal trabaje la jornada legal en horarios discontinuos (2 medias jornadas), gozara de un descanso pago de 15 minutos en cada media jornada trabajada. En el caso de los turnos rotativos con jornadas de doce horas, los trabajadores gozarán de dos (2) descansos diarios, uno de 30 minutos y otro de 15 minutos. En caso de horarios discontinuos, la pausa del mediodía no podrá exceder las 2 (dos) horas.


**Artículo 16°.- HORAS EXTRAS.**


Se considerarán horas extras solamente aquéllas que se trabajen en exceso de la jornada semanal de 48 o 44 horas, según el caso; generando las mismas el adicional previsto en la Ley de Contrato de Trabajo y la Ley de Jornada. Las partes asumen el compromiso de respetar el límite del número máximo de horas suplementarias a realizar por el personal, en los términos de la normativa que rija la materia.

**Artículo 17°.- HORARIOS DE PRESTACIÓN DE LAS HORAS EXTRAS.**

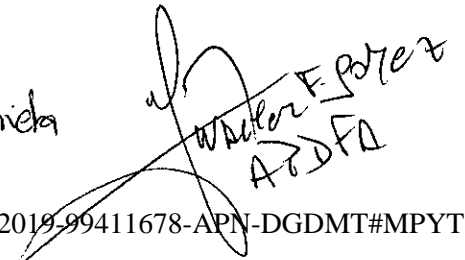
La APPM dispondrá el horario de prestación según las necesidades propias del servicio portuario, pudiendo determinarse distintos horarios en las diferentes áreas o sectores.

**Artículo 18°.- TRABAJO POR EQUIPOS O TURNOS ROTATIVOS.**

  
Ing. Osvaldo R. Sala  
Administrador APPM

  
BUSTO, Daniela  
APDFA

Página 10 de 53

  
Walter F. Perez  
APDFA  
IF-2019-99411678-APN-DGDMT#MPYT

Para los trabajadores que conformen equipos de trabajo se fijarán horarios rotativos que se les comunicarán por cartelera, no superando la jornada un máximo de 12 hs. diarias y/o 48 horas semanales de labor, más allá de los horarios y días de prestación de las tareas. Se aplicarán a estos trabajadores el régimen de jornada para equipos de trabajo o turnos rotativos previsto en las Leyes 20.744 y 11.544.

La APPM queda expresamente facultada a utilizar la contratación por temporada del Personal necesario a los fines de satisfacer la operatoria portuaria por la presencia de buques de pasajeros en época estival, según lo establecido por los Artículos 96 y siguientes de la Ley de Contrato de Trabajo.

**Artículo 19°.- PERSONAL JERARQUICO Y/O DE SEGURIDAD.**

Atento el ámbito de aplicación personal del presente convenio, el régimen de jornada máxima antedicho no será aplicable al personal jerárquico superior, de dirección y/o de seguridad incluidos dentro del presente, por tratarse de empleos de dirección y vigilancia en los términos de la Ley 11.544.

**Artículo 20°.- GUARDIAS MINIMAS PARA SERVICIOS ESENCIALES.**

En vistas de las particularidades específicas de la actividad portuaria local, y de la función de desarrollo industrial que pretende la APPM a partir de la infraestructura portuaria, las partes convienen y garantizan la prestación de guardias mínimas de seguridad y de servicios esenciales en forma permanente.

De conformidad con las necesidades del servicio, los Directores, los Jefes y/o Gerentes de cada Area, el personal alcanzado por la situación de Dedicación Funcional, y el personal que se encuentre habilitado para

cumplir funciones de auxiliar de puerto, (estos últimos solo en su jornada habitual de labor) deberán asegurar las guardias y servicios esenciales, en lo que se erige en una situación de excepción.

El cronograma del personal afectado a las aludidas guardias mínimas y servicios esenciales lo dispondrá la APPM y se publicará mensualmente en cartelera, debiéndose respetar una distribución equitativa entre personal de igual rango y función.

### **REMUNERACIONES Y CATEGORÍAS**

#### **Artículo 21°.- SALARIO BASICO MENSUAL. COMPOSICION DE LA REMUNERACION.**

Los haberes del personal dependiente de la APPM serán abonados mensualmente, conformándose tal retribución, de conformidad con la categoría convencional que ostente según el presente convenio, con los siguientes ítems, según corresponda en cada caso:

Sueldo básico.

Adicional por zona desfavorable.

Adicional por presentismo (excluido en caso de la dedicación funcional).

Adicional por dedicación funcional.

Adicional por antigüedad.

Adicional por título.


Adicional por condiciones de trabajo (cuando así correspondiera).

Adicional por Incentivo a la tarea.

Horas extraordinarias (cuando las hubiere realizado y no sean excluidas por el caso de dedicación funcional).

Adicionales no remunerativos.

  
Ing. Osvaldo R. Sala  
Administrador APPM



SUSANA DANIELA  
APPFA

Página 12 de 53

  
WALTER F. PONCE  
APPFA  
IF-2019-99411678-APN-DGDMT#MPYT

También componen la remuneración que percibe el trabajador, pero de manera anual, los siguientes ítems:

Incentivo por Participación en Sistema de Gestión (cuando correspondiere).

Adicional por Bonificación Anual Vacacional.

**Artículo 22°.- ESCALA DE SUELDOS BASICOS - TASA HORARIA BASICA.**

Los valores de los sueldos básicos de las distintas especialidades y categorías son los establecidos en el Anexo B que se adjunta y forma parte de la presente convención.

La Tasa Horaria Básica, en función de la cual se abonarán las horas extraordinarias, se determinará dividiendo por 194 el sueldo básico mensual y los adicionales remunerativos que correspondiere a cada trabajador según categoría.

Los salarios básicos contemplados en el presente se corresponden con una jornada de 48 o 44 horas semanales, según el caso.

**Artículo 23°.- ADICIONAL POR ZONA DESFAVORABLE.**

Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, percibirán un adicional remunerativo del veinte por ciento (20 %), calculado sobre el salario básico de la categoría convencional que ostente, en concepto de zona desfavorable.

A los efectos del pago adicional por zona desfavorable se conviene que el mismo es un ajuste diferencial calculado exclusivamente sobre los valores salariales básicos, excluyéndose expresamente para su cálculo todo adicional, premio o gratificación que por cualquier concepto pudiera percibir el trabajador.

**Artículo 24°.- ADICIONAL POR PRESENTISMO.**

Es un adicional de carácter remunerativo equivalente al quince por ciento (15%) del sueldo básico, que percibirá la totalidad del personal dependiente de la APPM comprendido en el presente Convenio que, en el mes calendario inmediato anterior, haya cumplido cabal y puntualmente su débito laboral en la totalidad de los días laborales no registrando inasistencias ni impuntualidades por ningún concepto. Quedan exceptuados de la obligación de prestación, y no pierden el derecho a la percepción del adicional por presentismo, aquellos trabajadores que estuvieran gozando debidamente de licencias ordinarias y/o especiales, inclusive las médicas en tanto las mismas sean por enfermedades crónicas y de largo tratamiento, debidamente acreditadas ante el empleador con certificado médico e historia clínica, que deberá actualizarse periódicamente; o junta médica con participación de profesionales de ambas partes, que deberá actualizarse periódicamente.

Quedan exceptuados de este régimen quienes perciban el adicional por dedicación funcional.


**Artículo 25°.- ADICIONAL POR DEDICACIÓN FUNCIONAL.**

La APPM podrá disponer para todo o parte del personal jerárquico o de dirección, desde la Categoría C y superior, un adicional de carácter remunerativo por Dedicación Funcional, que implica la disponibilidad permanente del trabajador para la tarea fuera de la jornada de trabajo y horario laboral dispuesto. La situación descripta determinará el pago de un adicional de empresa equivalente al veinte por ciento (20 %) del salario básico convencional de la categoría a la que pertenezca el

Página 14 de 53



Ing. Osvaldo R. Sala  
Administrador APPM



SUSANA DANIELA  
APPDFA



IF-2019-09411678-APN-DGDMT#MPYT

Página 16 de 55



personal, que absorberá las horas extraordinarias y el presentismo, las cuales están excluidas del presente régimen.

**Artículo 26°.- ADICIONAL POR ANTIGÜEDAD.**

**26. A.- ADICIONAL POR ANTIGÜEDAD EN LA APPM.**

Es un adicional de carácter remunerativo que percibirá la totalidad del personal dependiente de la APPM comprendido en el presente Convenio, por sus los años de servicio prestados efectivamente a favor de la APPM, conforme el siguiente cuadro de detalle conforme los años de prestación de servicios:

**26. A. 1.-)** De cero (0) a cuatro (4) años de antigüedad, percibirá un adicional remunerativo equivalente al uno por ciento (1%) de su sueldo básico por cada año de antigüedad.

**26. A. 2.-)** De cinco (5) a nueve (9) años de antigüedad, percibirá un adicional remunerativo equivalente al uno veinticinco por ciento (1,25 %) de su sueldo básico por cada año de antigüedad.

**26. A. 3.-)** De diez (10) a catorce (14) años de antigüedad, percibirá un adicional remunerativo equivalente al uno cincuenta por ciento (1,50 %) de su sueldo básico por cada año de antigüedad.

**26. A. 4.-)** De quince (15) a diecinueve (19) años de antigüedad, percibirá un adicional remunerativo equivalente al uno setenta y cinco por ciento (1,75 %) de su sueldo básico por cada año de antigüedad.

**26. A. 5.-)** De veinte (20) o más años, percibirá un adicional remunerativo equivalente al dos por ciento (2 %) de su sueldo básico por cada año de antigüedad.

La antigüedad computable a los fines de esta bonificación, será la que el trabajador registre periódicamente a lo largo de cada año; y se considerará toda la que acumule sólo ante la APPM, aún cuando la

relación laboral se hubiere interrumpido por despido, (indemnizado o no), por renuncia o acuerdo de partes, excluyendo a la que se reconozca al trabajador por el desempeño en el empleo u organismos públicos del Estado Nacional, y/o Provincial y/o Municipal.

**26. B.- ADICIONAL POR ANTIGÜEDAD EN OTROS ENTES.**

A todos los efectos legales, a excepción del pago del adicional por antigüedad establecido en el artículo anterior solo aplicable para el caso de servicios prestados exclusivamente a favor de la APPM, ésta reconocerá a la totalidad de su personal dependiente tanto la antigüedad desempeñada en aquellos organismos que le antecedieron como así también la desempeñada en el empleo u organismos públicos del Estado Nacional, y/o Provincial y/o Municipal, de manera no simultánea o contemporánea a la APPM, y previa acreditación de ello mediante los certificados pertinentes.


El reconocimiento de antigüedad que de este modo se efectúe generará, a partir de la aplicación del presente, el derecho a percibir un adicional de carácter remunerativo equivalente al uno por ciento (1%) del sueldo básico por cada año de antigüedad reconocido.

**Artículo 27°.- ADICIONAL POR TÍTULO APLICADO A LA FUNCIÓN.**

El personal alcanzado por el presente Convenio, que posea un título reconocido por organismo oficial competente, y además tenga establecida misión, función, tarea o servicio relacionado directamente con ese título o profesión, desempeñando funciones propias e inherentes a la misma por requerir de un conocimiento especializado y de aplicación específica a la tarea desarrollada en la APPM, el que puede ser: **a)** Título de estudios técnicos secundarios de enseñanza

Página 16 de 53

  
Ing. Osvaldo R. Sala  
Administrador APPM

  
Rosado, Daniela  
APDFA

  
Walter F. Porter  
APDFA

IF-2019-99411678-APN-DGDMT#MPYT

Página 18 de 55

oficial; **b)** Título de estudios terciarios o tecnicaturas en Institutos de enseñanza oficial; **c)** Título Universitarios de grado que demanden de uno (1) a cuatro (4) años de estudios en establecimientos de enseñanza oficial; y, **d)** Título Universitario que demande cinco (5) o más años de estudios de tercer nivel, percibirá un adicional mensual de carácter remunerativo denominado "ADICIONAL POR TITULO APLICADO A LA FUNCION", de acuerdo al siguiente detalle:

**a)** Por Título de estudios técnicos secundarios de enseñanza oficial: el diez por ciento (10 %) del salario básico convencional de la categoría a la que pertenezca el personal involucrado.

**b)** Por Título de estudios terciarios o tecnicaturas en Institutos de enseñanza oficial: el quince por ciento (15%) del salario básico convencional de la categoría a la que pertenezca el personal involucrado.

**c)** Por Título Universitarios de grado que demanden de uno (1) a cuatro (4) años de estudios en establecimientos de enseñanza oficial: el dieciocho por ciento (18%) del salario básico convencional de la categoría a la que pertenezca el personal involucrado.

**d)** Por Título Universitario que demande cinco (5) o más años de estudios de tercer nivel: el veintiuno por ciento (21%) del salario básico convencional de la categoría a la que pertenezca el personal involucrado.

No se bonificará más de un (1) título por trabajador, reconociéndose en todos los casos aquél al que le corresponda un adicional mayor y únicamente se bonificarán los títulos reconocidos por los organismos oficiales competentes.

**Artículo 28°.- ADICIONAL POR CONDICIONES DE TRABAJO.**

Página 17 de 53

Los trabajadores que presten servicios en zona primaria portuaria o aduanera, como auxiliares de puerto y/o controladores de acceso y perímetro, y/u otra actividad o tarea propia de la zonificación, con turnos rotativos, en el Muelle Almirante Storni o en el Muelle Luis Piedra Buena, percibirán un adicional mensual de carácter remunerativo equivalente al diez por ciento (10%) del sueldo básico convencional que por categoría le corresponde, por condiciones de trabajo, e integración a las guardias mínimas de servicios esenciales. El aludido adicional será devengado exclusivamente por quienes presten efectivamente el servicio, y por el plazo proporcional efectivamente trabajado.

**Artículo 29°.- ADICIONAL POR ALIMENTACION (REFRIGERIO).**

Las partes, en razón de la propia naturaleza y objeto de la actividad, consideran procedente reconocer a los trabajadores de jornada convencional completa comprendidos en el presente convenio colectivo de trabajo, el derecho a acceder a tomar un refrigerio en la sede de la APPM, en el descanso pago de 30 minutos previsto en el artículo 15 del presente.

La APPM dará cumplimiento a este adicional -beneficio social no remunerativo-, mediante el pago de una suma de dinero equivalente al dieciocho por ciento (18%) de la remuneración bruta de la categoría D y que se ajustará iguales condiciones que el salario básico de dicha Categoría.

**Artículo 30°.- ADICIONAL INCENTIVO A LA TAREA.**

Las APPM podrá otorgar a todo o parte del sus trabajadores que revistan en las Categorías C y/o D del presente un adicional, de

Página 18 de 53



Ing. Osvaldo R. Sala  
Administrador APPM



IF-2019-99411678-APN-DGDMT#MPYT

carácter remunerativo, no inferior al veinte por ciento (20%) del salario básico de la categoría en que el trabajador beneficiado se desempeñe, en concepto de responsabilidad mayor, relacionado a la exigencia técnica, y/o la mayor laboriosidad y/o la mayor contracción a las tareas y/o al compromiso profesional de la tarea que desarrolla.

**Artículo 31°.- ADICIONAL INCENTIVO POR PARTICIPACION EN SISTEMA DE GESTION.**

Las partes han acordado incorporar un adicional, de carácter remunerativo, en concepto de incentivo, el que se abonará a aquel trabajador que demuestre fehacientemente su participación en los sistemas de gestión integrados de la APPM. Su asignación será como resultado de las evaluaciones de los jefes de área y los líderes de gestión. Dicho adicional será equivalente al cuarenta y siete por ciento (47%) del sueldo básico de la Categoría D y se abonará anualmente en el mes de octubre de cada año.

**Artículo 32°.- ADICIONAL POR BONIFICACION ANUAL VACACIONAL.**

Las partes acuerdan la implementación de un adicional de carácter no remunerativo con alcances a la totalidad del personal dependiente, que se abonará en el mes de enero de cada año y cuyo importe resultara de la siguiente fórmula de cálculo: dividir la remuneración bruta del trabajador (sin horas extraordinarias) correspondiente al mes de diciembre por el numeral 22 (que equivale a los días hábiles promedio de cada mes) para luego multiplicar dicho coeficiente por los días devengados de vacaciones de dicho trabajador.

El presente adicional encuentra motivación en la conveniencia de un beneficio económico que permita acceder al trabajador a una mejor calidad de vida para el periodo de goce efectivo de la licencia anual vacacional.

**Artículo 33.- VIATICOS.**


En virtud de las particulares características de la actividad, que implica que la APPM pueda destinar a los trabajadores (incluyendo a los delegados gremiales siempre y cuando realicen tareas inherentes a su labor normal y habitual), y cumplir funciones en destinos distantes, o formular comisiones de servicio, las partes convienen que la APPM abonará al trabajador que deba cumplir funciones a más de 250 km de la sede de su puesto de trabajo habitual, y con anterioridad a su partida, en concepto de viático, una suma diaria equivalente al catorce por ciento (14 %) del sueldo básico de la Categoría D, a los fines de cubrir los gastos de alimentación y pernocte en destino. No se incluyen en el importe del viatico antes mencionado los gastos de locomoción (pasajes de transporte aereo o terrestre y/o combustible) los cuales serán soportados en su totalidad por la APPM.

El viático que la APPM otorgue a sus empleados no estará sujeto a rendición de cuenta alguna.

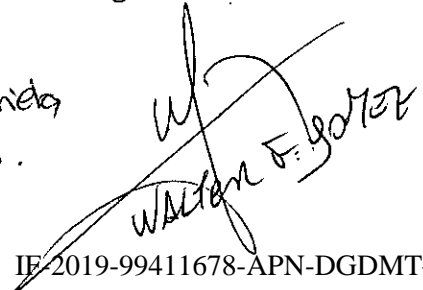
**Artículo 34.- REINTEGRO DE GASTOS.**

Se establece, asimismo, que para aquellos trabajadores deban cumplir funciones a menos de 250 km de la sede de su puesto de trabajo habitual, y/o que no pernocten en el lugar de destino, la APPM afrontará la totalidad de los gastos que ello demande sujeto a rendición de cuentas de los mismos.

  
Ing. Osvaldo R. Sala  
Administrador APPM

  
BUSATO, Daniela  
A.P.D.F.A.

Página 20 de 53

  
Walter F. Gomez  
IE-2019-99411678-APN-DGDMT#MPYT

Se entiende por pernocte el acto de pasar la noche fuera del lugar habitual de residencia del trabajador (hotel, hostel, alquiler temporario, bus, etc.).

A tal efecto, las partes ratifican la naturaleza no remuneratoria del presente en los precisos términos contemplados en el art.106 de la L.C.T.

**Artículo 35°.- AYUDA ECONOMICA.**

La APPM brindará al trabajador dependiente que lo solicite, una ayuda económica por enfermedad, de hasta dos (2) haberes salariales, en casos de extrema urgencia, debiendo en tal caso el requirente presentar los certificados médicos y/o derivaciones que avalen tal situación: Dicha suma será reintegrada en su totalidad a la APPM, hasta en doce (12) cuotas.

**Artículo 36.- LIQUIDACION DE HABERES. RECIBOS DE SUELDO.**

El modo y lugar del pago de los haberes se efectuará de acuerdo a las disposiciones vigentes.

Los recibos que instrumenten pagos de remuneraciones, deberán contener las menciones exigidas por la legislación laboral, y lo convenido en el presente Convenio; debiendo ser puestos a la firma dentro del plazo legal de pago. Sin perjuicio de ello, en el supuesto de emplearse un sistema bancarizado para el pago de haberes, la acreditación de los haberes mensuales en la cuenta personal y especial del trabajador, será suficiente acreditación y carta de pago.

**Artículo 37°.- ADELANTOS DE SUELDO.**

La APPM podrá efectuar, a requerimiento del trabajador, adelantos de remuneraciones al trabajador de hasta un cincuenta (50) por ciento de la remuneración neta de ley del mismo, correspondientes a no más de un periodo de pago.

En caso de especial gravedad y urgencia, que deberá ser probado por el trabajador, el empleador podrá efectuar adelantos que superen el límite previsto en este artículo.

Estos anticipos o entregas a cuenta de salarios, hechos al trabajador, se documentarán en recibos que cumplimenten los recaudos señalados en el artículo anterior.


### **Artículo 38°.- INCREMENTOS SALARIALES.**

Toda diferencia salarial que surja como consecuencia de la aplicación del presente Convenio respecto de la situación originaria previa al mismo, podrá ser absorbida por la APPM hasta su concurrencia, con eventuales aumentos que otorgue el Estado Nacional, o Autoridad Competente, o por Convenciones Colectivas de naturaleza general o particular, o por cualquier otro mecanismo legal, sin importar el carácter remunerativo o no remunerativo del incremento.

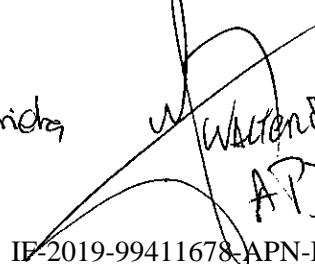
A los efectos de la absorción total o parcial de los conceptos precedentemente mencionados, se consideraran los valores dinerarios y no dinerarios absolutos (no porcentuales o de rubros) abonados con anterioridad a la vigencia del presente Convenio Colectivo, e implicará la extinción total o parcial de tales conceptos, según corresponda.

El instituto salarial a los fines de su comparación deberá ser considerado en forma total e integral, y no particular o puntual por subrubro o subitem.

  
Ing. Osvaldo R. Sala  
Administrador APPM

  
Osvaldo, Sanchez  
APPDFA

Página 22 de 53

  
Walter F. Gomez  
APPDFA  
IE-2019-99411678-APN-DGDMT#MPYT



**Artículo 39°.- CATEGORÍAS LABORALES.**

**CATEGORÍA A.-** Directores operativos, administrativos, técnicos y personal con responsabilidad personal y/o institucional.

**CATEGORÍA B.-** Jerárquicos con responsabilidad personal y/o institucional.

**CATEGORÍA C.-** Jefe de área operativa, administrativa y/o técnica.

**CATEGORÍA D.-** Personal técnico superior con instrucción y/o título habilitante para el cargo en áreas operativas o administrativas, profesionales y/o con acceso a información confidencial.

**Artículo 40°.- DE LAS CATEGORÍAS SUPERIORES. ACCESO A CATEGORÍA.**

Los empleados/as que realicen transitoriamente por indicación fehaciente, escrita y formal de la APPM, tareas superiores a su categoría habitual, percibirán el salario básico correspondiente a la categoría superior por el tiempo que efectúe dichas tareas, volviendo a su categoría y salario habitual al finalizar las mismas.

En idénticas condiciones los empleados/as que por indicación fehaciente, escrita y formal de la APPM realicen transitoriamente tareas superiores a su categoría en reemplazo de un trabajador ausente por estar usufructuando una licencia legal o convencional, percibirá el salario básico correspondiente a la categoría superior por el tiempo que efectúe dichas tareas, volviendo a su categoría y salario habitual cuando reanude su trabajo el titular de dicho puesto.

Se establece que, a instancia de la APPM, todo empleado/a, tendrá la posibilidad ocupar una categoría superior siempre que exista vacante, y que se encuentre en condiciones de desempeñarse con eficacia e idoneidad, en igualdad de posibilidades; a cuyo fin podrá solicitarse una

Página 23 de 53

evaluación específica, o estarse a las que periódicamente se realizarán. La decisión de la APPM será inapelable. Este cambio deberá ser comunicado por escrito, y el afectado podrá aceptar o rechazar el mismo, sin que su decisión pueda afectar la continuidad laboral.

## LICENCIAS

### Artículo 41°.- REGIMEN DE LICENCIAS.

Las licencias que a continuación se detallan se registrarán por las disposiciones legales aplicables en cada caso todo aquello en cuanto no fueren modificadas por las cláusulas convenidas que más abajo se estatuyen:

**41. A.- Licencia por Vacaciones:** Los beneficiarios del presente convenio gozarán de un descanso anual remunerado cuya concesión es obligatoria para la APPM y de usufructo irrenunciable para el trabajador.

El trabajador, para tener derecho cada año a este beneficio 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.

**41. A. 1.- Plazos de Licencia:** La extensión de la licencia se determinará computando los servicios acreditados al 31 de diciembre del año en que corresponda la misma, conforme las pautas que siguen:

**a)** de doce (12) días hábiles cuando la antigüedad del trabajador en la empresa no exceda de cinco (5) años;

**b)** de quince (15) días hábiles cuando su antigüedad, sea mayor de cinco (5) años y no exceda de diez (10);

Ing. Osvaldo R. Sala  
Administrador APPM.

Página 24 de 53

IF-2019-99411678-APN-DGD/MT#MPYT

- c)** de veinte (20) días hábiles cuando su antigüedad sea mayor de diez (10) años y no exceda de quince (15) años;
- d)** de veinticinco (25) días hábiles cuando su antigüedad sea mayor de quince (15) años y no exceda de veinte (20) años; y,
- e)** de treinta (30) días hábiles cuando su antigüedad sea mayor de veinte (20) años.

Los días de asueto total decretados por el Poder Ejecutivo Nacional o Provincial o Municipal se considerarán inhábiles.

Cuando el trabajador no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto en el presente, gozará de un período de descanso anual, en proporción de un (1) día de descanso por cada veinte (20) días de trabajo efectivo. A estos efectos se computará un día de licencia por cada veinte (20) días de trabajo efectivo o la proporción en caso que el desempeño fuere menor, tomándose en cuenta las cifras enteras de días, desechándose las fracciones inferiores a cincuenta (50) centésimos y computándose un (1) día las que excedan de esa proporción. Se considera día de trabajo efectivo aquel en el cual el trabajador acredite real y efectiva prestación de su servicio por medio del registro pertinente, los días de licencia anual ordinaria obligatoria y los de demás licencias establecidas por el presente.

En virtud de las características propias de la demanda del servicio, no permitiendo afectar sustancialmente las dotaciones durante la temporada estival, los empleadores podrán otorgar la licencia anual ordinaria a los trabajadores durante el período comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de cada año.

El empleador deberá proceder de forma tal que cada trabajador pueda optar por el goce de esta licencia anual entre el 1° de diciembre y el 31 de marzo de cada año por lo menos una (1) vez cada tres (3) períodos.

Página **25** de **53**

El goce de las vacaciones, a excepción del personal que se desempeña bajo la modalidad de turnos rotativos, podrá ser fraccionado. En tal sentido el trabajador podrá optar por solicitar, y deberán de concedérsele, fracciones de no menos de dos (2) días de vacaciones.

Asimismo las partes expresamente convienen que la licencia anual (sea completa o fracción) podrá dar comienzo en cualquier día de la semana.

**41. A. 2.- Retribución y Forma de Pago de la Licencia:** La retribución correspondiente al periodo de vacaciones deberá ser satisfecha a la iniciación del mismo, tal como lo estatuye el ordenamiento legal vigente aplicable en la materia, a excepción que el trabajador, de manera fehaciente, solicite le fuera retribuida de algún otro modo.

En el punto, las partes acuerdan que la retribución de vacaciones anuales se calculará sobre la base de dividir por veinticinco (25) el importe del sueldo mensual bruto que percibe el trabajador al momento de su otorgamiento.

**41. B.- Licencia por Matrimonio:** En caso de matrimonio o unión civil, el empleado de la APPM gozará de una licencia de quince (15) días hábiles con goce de sueldo.

**41. C.- Licencia por Maternidad:** En lo referente al régimen legal de aplicación por Maternidad, las partes expresamente acuerdan someterse a lo normado por la Ley I N°: 654 de la provincia del Chubut.

**41. D.- Licencia por Paternidad:** En caso de nacimiento de hijos, el empleado masculino de la APPM incurso en tal situación, tendrá derecho a cinco (5) días de licencia con goce de sueldo, que deberá

Ing. Osvaldo R. Sala  
Administrador APPM

BUSATO Domingo  
APPMA

Página 26 de 53

IF-2019-99411678-APN-DGDMT#MPYT

disfrutar dentro de un plazo no mayor a los quince (15) días de acaecida tal circunstancia.

**41. E.- Licencia Especial por Adopción:**

**41. E. 1.-** En caso de adopción, se concederá al empleado adoptante femenino una licencia especial remunerada de treinta (30) días hábiles, a partir del momento en que la autoridad competente, administrativa o judicial, le confiera la adopción del adoptado y en tanto medie un trámite regular y legal de adopción.

Si el adoptado se encontrase en período de lactancia, corresponderá también el otorgamiento de los beneficios por lactancia previstos a tal fin en el presente.

Para acceder a este beneficio la trabajadora deberá efectuar la correspondiente comunicación a la APPM, acompañando las debidas constancias del caso a fin de acreditar las circunstancias antes apuntadas, y poseer ante la APPM una antigüedad efectiva no inferior a seis (6) meses.

**41. E. 2.-** El empleado adoptante masculino, a excepción de ser soltero y/o no conviviente donde será de aplicación lo anteriormente convenido, tendrá derecho de cinco (5) días hábiles de licencia con goce de sueldo, que deberá disfrutar dentro de los quince (15) días siguientes a la fecha en que le fue concedida legalmente administrativa o judicialmente la adopción.

**41. F.- Licencia por Fallecimiento de Familiares:**

**41. F. 1.-** El trabajador gozará de una licencia de cinco (5) días hábiles de licencia con goce de haberes en caso de fallecimiento del cónyuge o

de la persona con la cual estuviera unida en aparente matrimonio, de hijos y de padres.

**41. F. 2.-** El trabajador gozará de tres (3) días hábiles de licencia con goce de haberes en caso de fallecimiento de hermano, suegro y nietos.


**41. F. 3.-** Las licencias legales por fallecimiento y la convencional precedentemente pactada, se computará desde el día en que se produzca el fallecimiento o desde el día siguiente cuando el trabajador hubiere trabajado más de la mitad de su jornada y deberá necesariamente comprender en el período respectivo la cantidad de días hábiles concedidos.

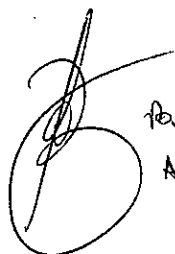
La duración de las licencias antes reseñadas se prolongará por un (1) día más cuando el lugar de fallecimiento de los familiares mencionados se encuentre a más de doscientos cincuenta (250) kilómetros del domicilio del trabajador declarado ante la APPM.

**41. G.- Licencia para Donantes de Sangre:** Los trabajadores que concurren a donar sangre a un banco (legalmente autorizado por la autoridad de aplicación), tendrán derecho a la justificación de su inasistencia, sin pérdida de su remuneración, por un plazo de veinticuatro (24) horas, incluido el día de la donación, debiendo dar previo aviso a la APPM del día en que efectuará la donación con veinticuatro (24) horas de anticipación, salvo casos de fuerza mayor justificada.

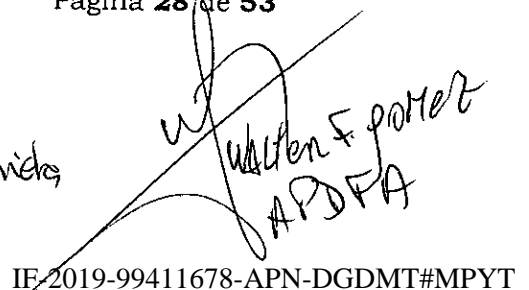
Cuando la donación de sangre sea realizada por hemaféresis, la justificación abarcará treinta y seis (36) horas corridas.

Para que el trabajador sea acreedor al cobro de sus remuneraciones deberá presentar el certificado o la constancia que le expedirá el banco de sangre en el cual efectuó la donación.

  
Ing. Osvaldo R. Sala  
Administrador APPM

  
ROSARIO Daniela  
APDFA

Página 28 de 53

  
Walter F. Gomez  
APDFA  
IE-2019-99411678-APN-DGDMT#MPYT

**41. H.- Licencia por Mudanza:** Cuando el trabajador deba mudarse por cambio de domicilio, gozará de tres (3) días de licencia con goce de sueldo. Para disponer de este beneficio el trabajador deberá notificar a la APPM de dicha circunstancia con una anticipación mínima de veinticuatro (24) horas.

**41. I.- Licencia por Exámenes Secundarios, Terciarios y Universitarios:**

**41. I. 1.-** Para rendir examen en la enseñanza secundaria y terciaria (media en general) el empleado gozará de una licencia de cuatro (4) días hábiles con goce de sueldo por examen, con un máximo de veinticuatro (24) días por año calendario.

**41. I. 2.-** En caso de rendir examen en la enseñanza universitaria el empleado gozará de una licencia de cinco (5) días hábiles con goce de sueldo por examen, con un máximo de treinta (30) días por año calendario.

**41. I. 3.-** Los exámenes, en ambos supuestos, deberán estar referidos a los planes de enseñanza oficiales o autorizados por organismos provinciales o nacionales competentes. El beneficiario deberá acreditar ante la APPM haber rendido el examen mediante la presentación de un certificado expedido por la institución en la que curse estudios.

**41. J.- Licencia por Declaración Judicial:** En el caso que el trabajador deba efectuar una declaración judicial, por hechos relacionados con el servicio que presta para su empleador, tendrá derecho a la justificación de su inasistencia, sin pérdida de su remuneración, por un plazo de veinticuatro (24) horas, incluido el día

Página 29 de 53

de la declaración, debiendo dar previo aviso a la APPM del día en que prestará declaración con veinticuatro (24) horas de anticipación, salvo casos de fuerza mayor justificada.


Para que el trabajador sea acreedor al cobro de sus remuneraciones deberá presentar el certificado o la constancia que le expedirá el juzgado interviniente donde prestó declaración.

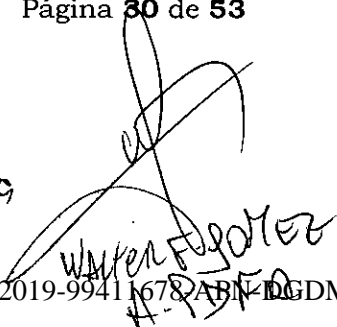
**41. K.- Licencia por Carga Pública:** La APPM otorgará autorización con goce total de sus remuneraciones al empleado que por situaciones o emplazamientos personales con carácter de carga pública, deba comparecer ante reparticiones oficiales, debiendo presentar la certificación fehaciente que lo acredite. En tal caso, el trabajador tendrá derecho a la justificación de su inasistencia, sin pérdida de su remuneración, por un plazo de veinticuatro (24) horas, incluido el día en que deba de dar cumplimiento a su obligación, debiendo dar previo aviso a la APPM con veinticuatro (24) horas de anticipación, salvo casos de fuerza mayor justificada.

Para que el trabajador sea acreedor al cobro de sus remuneraciones deberá presentar el certificado o la constancia que a tal fin se le extienda por parte del ente y/o organismo y/o repartición donde cumplió su carga.

**41. L.- Licencia Ley N°: 20.596:** Las partes convienen la aplicabilidad para los trabajadores dependientes de la APPM de la Ley 20.596, en tal caso la APPM otorgará autorización con goce total de sus remuneraciones al empleado que acredite fehacientemente la participación y el cumplimiento del objeto en el evento de que se trate.

  
Ing. Osvaldo R. Sala  
Administrador APPM

  
BUSTO, Daniela  
APDFA

Página 30 de 53  
  
Walter Fajardo  
IF-2019-99411678-APDFA-DGDMT#MPYT



El empleado deberá anticipar a la APPM con no menos de cinco (5) días hábiles, su decisión de participar en el evento, en los términos de ley.

Teniendo presente que el beneficio se concede a atletas y/o deportistas y/o dirigentes, etc., federados, para que el trabajador sea acreedor al cobro de sus remuneraciones deberá presentar el certificado o la constancia que a tal fin se le extienda la federación a la cual pertenezca.

**41. M.- Licencia para Trámites Personales:** En el caso que el trabajador deba efectuar trámites personales de cualquier índole que ellos fueren, tendrá derecho a un (1) día de permiso sin pérdida de su remuneración por todo concepto, debiendo dar previo aviso a la APPM del día en que llevará a cabo los mismos con por lo menos veinticuatro (24) horas de anticipación, salvo casos de fuerza mayor justificada.

El trabajador podrá disponer de un máximo de un (1) día por mes y de tres (3) días por año calendario. El día no utilizado en el transcurso de un (1) mes puede ser acumulable en los meses venideros, pero el o los días no utilizados en el transcurso de un (1) año calendario no será/n acumulable/s a los años posteriores.

**41. N.- Licencia Especial por Enfermedad de Hijo o Persona a Cargo:** Las partes convienen que se otorgue hasta diez (10) días anuales con goce de haberes al trabajador que justifique enfermedad del cónyuge o de la persona con la cual estuviera unida en aparente matrimonio, de hijo menor de edad y/o mayor de edad discapacitado y/o persona mayor de edad a su cargo.

**41. Ñ.- Licencia Especial sin Goce de Haberes:** Se otorgará licencia sin goce de haberes en los siguientes casos:

Página 31 de 53

**41. N. 1.-** A requerimiento del trabajador interesado la APPM podrá otorgar a éste, licencia sin goce de haberes, por un plazo máximo de ciento ochenta (180) días.

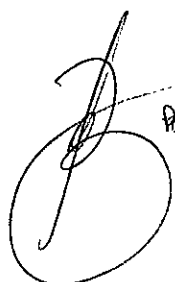
**41. N. 2.-** La APPM otorgará sin goce de remuneraciones licencia por hasta treinta (30) días por año, por enfermedad de cónyuge o de la persona con la cual estuviera unida en aparente matrimonio, padres o hijos que requiera necesariamente la asistencia personal del empleado, debidamente comprobada esa circunstancia mediante el mecanismo del Art. 227 de la ley 20.744.

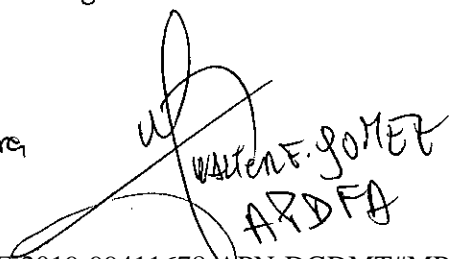
**41. N. 3.-** Cuando el agente sea designado para desempeñar un cargo electivo o de representación política en los Poderes Ejecutivo o Legislativo de jurisdicción provincial, nacional o municipal, tendrá derecho a utilizar licencia sin goce de haberes, con reserva de su empleo, por el término que dure su mandato por representación política, debiendo reintegrarse a su cargo, una vez finalizado el mismo y dentro de un plazo que no exceda de treinta (30) días hábiles, desde la fecha de su cese.

Esta licencia podrá ser concedida con una antelación de noventa (90) días corridos a un acto eleccionario a petición del interesado, debiendo para ello acreditar fehacientemente, su condición de candidato por cualquier entidad política legalmente reconocida.

Los trabajadores que por razones de ocupar cargos electivos en el orden gremial, municipal, provincial o nacional, 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 despedido durante el termino de un (1) año a partir de la cesación de la misma.

  
Ing. Osvaldo R. Sala  
Administrador APPM

  
P. O. S. A. D. D. M. O. L. A. S. A. D. A.  
APDFA

Página 32 de 53  
  
WALTER F. GOMEZ  
APDFA  
IF-2019-99411678-APN-DGDMT#MPYT

El período de tiempo durante el cual los trabajadores hubieran desempeñado las funciones precedentemente aludidas será considerado período de trabajo a los efectos del cómputo de su antigüedad, frente a los beneficios que confiere la Ley de Contrato de Trabajo, Estatutos Profesionales y este Acuerdo y que le hubiesen correspondido en el caso de haber prestado servicios. El tiempo de permanencia en tales funciones será considerado para determinar los promedios de remuneración a los fines de la aplicación de las mismas disposiciones.

**Artículo 42°.- ADSCRIPCIONES.**

**Artículo 42. 1.- Adscripciones:** Cuando el Estado Nacional, Provincial o Municipal de Puerto Madryn, o algún organismo de los gobiernos de éstos, o Entes u Organismos Autárquicos o Entes Descentralizados de los referidos gobiernos o de Sociedades en las que formen parte, requiera la adscripción de un trabajador de la APPM para desempeñar transitoriamente labores en algunos de los gobiernos, organismos, entes o sociedades antes mencionados, la APPM sólo podrá denegar la misma mediante resolución fundada dictada al efecto, caso contrario, deberá hacer lugar a tal requisitoria en los términos que más abajo se establecen y previo conformidad expresa o aval del trabajador requerido.


**Artículo 42. 2.- Término. Prórroga:** Las adscripciones del personal de la APPM que ésta última conceda no podrán exceder, en ningún caso, del 31 de diciembre de cada año, aunque podrán prorrogarse indefinidamente, por plazos no superiores a los 365 días corridos, siempre que mediaren nuevos requerimientos de conformidad a lo normado en el párrafo precedente.


**Artículo 42. 3.- Cese:** En caso de desaparecer las causas que motivaron la adscripción, y para hacer efectivo el cese, bastará con la comunicación que efectúe el organismo requirente a la APPM, siendo suficiente dicha comunicación para hacer efectiva la medida mediante Resolución.

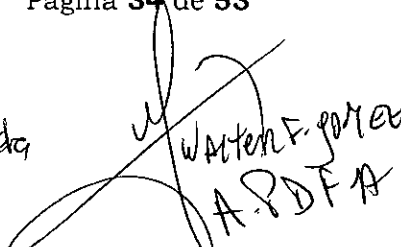
**Artículo 42. 4.- Beneficios. Liquidación:** Cuando el trabajador de la APPM, en condición de adscripto, desempeñe transitoriamente labores en algunos de los gobiernos, organismos, entes o sociedades del Estado Nacional, Provincial o Municipal de Puerto Madryn, mantendrá todos los conceptos retributivos inherentes al cargo del cual es titular en ésta, (cual si prestara servicios en pro de la misma - Básico más adicionales propios de la función) y será la APPM quien abone su remuneración mensual conjuntamente con el resto del personal.

**Artículo 42. 5.- Reserva de empleo. Cómputo de servicio:** La APPM le reservará su empleo y al trabajador adscripto en algunos de los gobiernos, organismos, entes o sociedades del Estado Nacional, Provincial o Municipal de Puerto Madryn, y éste tendrá derecho a reincorporarse hasta treinta (30) días después de concluido el ejercicio de sus funciones.

El período de tiempo durante el cual los trabajadores hubieran desempeñado las funciones precedentemente aludidas será considerado período de trabajo a los efectos del cómputo de su antigüedad, frente a los beneficios que por ley, estatutos profesionales y convenciones colectivas de trabajo le hubiesen correspondido en el caso de haber prestado servicios a favor de la APPM. El tiempo de permanencia en tales funciones será considerado para determinar los promedios de remuneración a los fines de la aplicación de las mismas disposiciones.

  
Ing. Osvaldo R. Sala  
Administrador APPM

  
Balsa, David  
APDFA

Página 34 de 53  
  
Walter F. Gomez  
A.P.D.F.A.  
IF-2019-99411678-APN-DGDMT#MPYT

## **DIAS FERIADOS**

### **Artículo 43°.- FERIADOS NACIONALES Y PROVINCIALES.**

Se considerarán días feriados, aquellos que por disposición legal de índole nacional y/o provincial de Chubut se establezcan como tales determinándose, de manera obligatoria, que no se trabaje en todo el territorio del país o de la provincia mencionada.

A los fines de determinar los días en que recaen los mismos debe de observarse el calendario de feriados que año a año sancionen los respectivos gobiernos (nacional o provincial) así como también todos aquellos otros días que, con posterioridad a la sanción del mismo, establezcan las autoridades nacionales o provinciales con igual carácter.

En el caso debe de observarse, además, lo establecido en lo concerniente al régimen legal de inamovilidad y traslado de los mismos. Los trabajadores no pierden su remuneración los días feriados.

### **Artículo 44°.- DIA DEL TRABAJADOR FERROPORTUARIO.**

Se reconoce el día 7° de Marzo de cada año el Día del Trabajador Ferroportuario. Dicho día será considerado, a los efectos del presente, como feriado nacional obligatorio no laborable, siéndole de aplicación, en consecuencia, las normas establecidas en la presente convención sobre feriados nacionales.

## **REGULACION DE LAS ENFERMEDADES Y ACCIDENTES**

### **Artículo 45°.- LICENCIAS POR ENFERMEDAD Y ACCIDENTE INCULPABLE.**

Página 35 de 53

Todo beneficiario de este Convenio que por enfermedad o accidente inculpable estuviera impedido de trabajar, gozará de licencia con derecho a percibir remuneraciones durante un período de hasta tres (3) meses si su antigüedad en el servicio fuera de hasta cinco (5) años o de seis (6) meses si su antigüedad fuese mayor. Si tuviere cargas de familia, los períodos con percepción de remuneraciones serán de seis (6) meses con antigüedad de hasta cinco (5) años y de doce (12) meses con antigüedad mayor. La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad a estos efectos, salvo que se manifestare transcurridos dos (2) años desde la finalización del período de licencias pagas.

**Artículo 46°.- ENFERMEDADES PROFESIONALES Y/O ACCIDENTES DE TRABAJO.**


Se aplicarán las disposiciones de la Ley 24557, decreto reglamentario, resoluciones y leyes concordantes.


Asimismo, la APPM, informará a los trabajadores a cerca de la aseguradora de riesgos del trabajo (ART) a la que se encuentra afiliada sobre los centros médicos habilitados para la atención de los siniestros laborales.

**SEGURIDAD E HIGIENE**

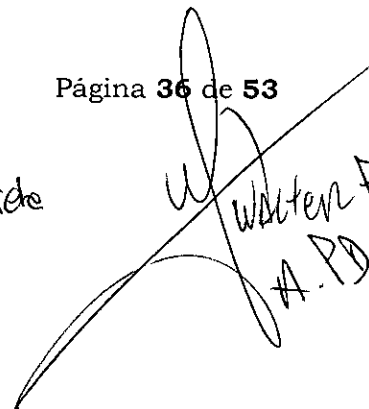
**Artículo 47°.- HIGIENE Y SEGURIDAD A CARGO DE LA APPM.**

La APPM es responsable de la seguridad e higiene en el trabajo, para con los trabajadores que ocupe según lo disponga la legislación vigente y por ello se ajustará a las siguientes normas:

  
Ing. Osvaldo R. Sala  
Administrador APPM

  
BASATO, Daniela  
A PDF/A

Página 36 de 53

  
Walter F. J. J. J.  
A. PDF/A

- a.-)** Mantendrá servicios de Seguridad e Higiene en el Trabajo preventivo y correctivo de acuerdo a las especificaciones dadas en la legislación vigente.
- b.-)** Pondrá en práctica las acciones recomendadas por la legislación vigente, así como las instrucciones de la Aseguradora del Riesgos del Trabajo para prevenir conductas inseguras y/o evitar enfermedades o accidentes en el trabajo.
- c.-)** Deberá capacitar al personal en materia de higiene y seguridad en el trabajo, particularmente en lo relativo a la prevención de los riesgos específicos de las tareas asignadas a los trabajadores.
- d.-)** La APPM o la A.R.T contratada por ella, según corresponda efectuará la revisión y practicará los exámenes médicos definidos en la legislación vigente. Los médicos de las partes podrán realizar reuniones semestrales para analizar las patologías que se presenten. La APPM asume el compromiso de gestionar ante la ART, contar con la posibilidad de que todo el personal pueda realizar una revisión médica anual.
- e.-)** Mantendrá en buen estado de conservación, utilización y funcionamiento los equipos, instalaciones y útiles de trabajo.
- f.-)** Mantendrá en buen estado de conservación, uso y funcionamiento las instalaciones eléctricas, sanitarias y de agua potable.
- g.-)** Evitará la acumulación de desechos, residuos y elementos que constituyen riesgos para la salud y puedan producir accidentes efectuando en forma periódica las limpiezas y desinfecciones pertinentes,
- h.-)** Adoptará medidas para eliminar y/o aislar los ruidos y/o vibraciones perjudiciales para la salud de los trabajadores, suministrando elementos de protección adecuados, si ello no resulta técnica y económicamente viable

i.-) Instalará equipos para afrontar los riesgos en caso de incendio y otros siniestros. Deberá colocar y mantener en lugares visibles avisos que indiquen medidas de higiene y seguridad, adviertan peligrosidad en la maquinaria, instalaciones y equipos.

j.-) Deberá entregar y/o publicar instrucciones preventivas a su personal tendientes a evitar las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo. Dispondrá de medios adecuados para la inmediata prestación de primeros auxilios. Adoptará medidas para el manejo seguro de sustancias peligrosas.

k.-) Determinar las políticas de protección, calidad, medio ambiente, y seguridad que serán de aplicación en los puertos bajo administración de la APPM; como así también disponer la capacitación necesaria a tal fin.

**Artículo 48°.- HIGIENE Y SEGURIDAD A CARGO DEL TRABAJADOR.**

Constituyendo la higiene y seguridad en el trabajo un derecho, pero además un deber del personal, éste queda comprometido a:

a.-) Cumplir las normas de seguridad e higiene referentes a las obligaciones de uso, conservación y cuidado del equipo de protección personal y de las propias maquinarias, herramientas, operaciones y procesos de trabajo.

b.-) Conocer y cumplir debidamente las normas de seguridad de la APPM, con criterios de colaboración y solidaridad por ambas partes, incluyendo el Manual de Seguridad e Higiene en el trabajo que la APPM ha redactado.

c.-) Someterse a los exámenes médicos preventivos y periódicos que indique la empresa en el marco de la legislación vigente.

Ing. Osvaldo R. Sala  
Administrador APPM

BUSAÑO, David  
APDFA

Página 38 de 53

Walter F. Gómez  
A. S. D. F. A.

IF-2019-99411678-APN-DGDMT#MPYT



d.-) Cuidar la conservación de los avisos y carteles que señalen las medidas de Seguridad e Higiene, observar sus prescripciones, contribuyendo a evitar la acumulación de desechos, residuos y de cualquier otro elemento que constituya riesgo para la salud y/o pueda producir accidente.

e.-) Colaborar en la organización de programas de formación y educación en materia de higiene y seguridad y asistir a los cursos que se dicten, durante la jornada de trabajo.

f.-) Respetar y cumplimentar las políticas de protección, calidad, medio ambiente, y seguridad que imponga la APPM; como así también participar y recibir la capacitación que se disponga a tal fin.

**Artículo 49°.- ACCIONES COMPARTIDAS EN SEGURIDAD, HIGIENE Y MEDICINA LABORAL.**

**Artículo 49. 1.-** En aquellos casos en que las tareas tengan características que hagan presumir que pueden ser insalubres y/o peligrosas a juicio de cualquiera de las partes se tratará en la Comisión Permanente de Aplicación y Relaciones Laborales.

**Artículo 49. 2.-** Llevar a cabo en forma conjunta todas las actividades que tiendan en forma prioritaria a la detección de condiciones, operaciones y/o conductas inseguras, y a la elaboración de acciones que tiendan a su corrección para la prevención de accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales.

**CONDICIONES DE TRABAJO. ROPA. ELEMENTOS DE SEGURIDAD.  
SEGUROS.**

**Artículo 50°.- ROPA DE TRABAJO. PROVISION. EPOCA DE ENTREGA.**

La APPM proveerá a cada trabajador la ropa de trabajo detallada más abajo, siendo facultad de la misma otorgar una mayor cantidad. Quedará bajo responsabilidad del trabajador su cuidado conservación y aseo.

La provisión de ropa de trabajo será de carácter personal y de acuerdo con las particularidades de las tareas de los trabajadores, estableciéndose la entrega de dos (2) mudas de trabajo cada 6 meses: Verano (octubre) – Invierno (abril).

Además, se hace extensiva a todo el personal la entrega de una campera de invierno y una de verano cada tres (3) años.

La limpieza y correcta conservación de las prendas correrá exclusivamente por cuenta de los trabajadores, quienes están obligados a usarla en ocasión de sus tareas exclusivamente, acompañados de una correcta higiene y aseo personal.

En los casos excepcionales en que, debido a las tareas se produjera un deterioro prematuro, el trabajador deberá informar a su superior a efectos de deslindar responsabilidades y gestionar, si correspondiera, su reposición contra la entrega del elemento deteriorado. La renovación de la vestimenta implicará una nueva fecha base para las entregas futuras. La indumentaria dañada por dolo o culpa grave del trabajador será repuesta a su exclusivo cargo, más allá de las sanciones que le pudieran corresponder por el hecho.

**Artículo 51°.- ELEMENTOS DE SEGURIDAD PERSONAL.**

La APPM suministrará los útiles de trabajo adecuados para la tarea que tenga que desarrollar el trabajador, quién será responsable por su

Página 40 de 53

Ing. Osvaldo R. Sala  
Administrador APPM

BUSATO, Daniela  
APDFA

WALTER F. COLLA  
A.P.D.F.A

IF-2019-99411678-APN-DGDMT#MPYT

Página 42 de 55

cuidado y uso adecuado. Cualquier daño por imprudencia, negligencia o maltrato será considerado falta a la disciplina. Los elementos de seguridad personal dañados por dolo o culpa grave del trabajador serán repuestos a su exclusivo cargo, más allá de las sanciones que le pudieran corresponder por el hecho.

**Artículo 52°.- SEGURO DE VIDA.**

Será obligación de La APPM contratar a su exclusivo cargo para todo el personal incluido en el presente convenio, un seguro de vida colectivo cuyo capital individual será el equivalente a cinco (5) meses de sueldo básico de la categoría C, por cada trabajador, por muerte natural o incapacidad absoluta y permanente. Si la APPM no contratare o no mantuviere vigente la póliza, será propia aseguradora y estará a su cargo directo las indemnizaciones derivadas del presente artículo, debiendo liquidarlas dentro de los treinta días de ocurrido el hecho generador de su responsabilidad. El capital se duplicará si la muerte o incapacidad absoluta y permanente derivaren de un accidente de trabajo. De manera voluntaria y a su exclusivo costo, el trabajador podrá ampliar el presente seguro de vida a un monto equivalente a cinco con quince (5,15) meses de sueldo básico de la C, debiendo en este supuesto informar a la APPM para que gestione la ampliación.

En caso de fallecimiento, serán acreedores de las indemnizaciones las personas a quienes haya designado beneficiario el trabajador en el contrato laboral, en defecto de esta designación sus derechohabientes, tal como están definidos en la Ley 24.241.

La contratación de este seguro no sustituye otras obligaciones de la APPM, como empleadora respecto del incapacitado o sus derechohabientes o beneficiarios, resultantes de otras normas legales,

para el caso de incapacidad absoluta o muerte, excepto el seguro obligatorio Ley 16.517 siempre y cuando el monto de éste fuere inferior al del seguro aquí instituido.

## REGIMEN DISCIPLINARIO

### Artículo 53°.- SANCIONES.

Los trabajadores se encontrarán sujetos a las siguientes medidas disciplinarias:

- a) apercibimiento
- b) suspensión de hasta treinta (30) días;
- c) despido.

Estas sanciones se aplicarán en los términos de la Ley de Contrato de Trabajo, y sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales que fijen las leyes vigentes.

Las suspensiones se harán efectivas sin prestación de servicios ni percepción de haberes, en la forma y los términos que determine la reglamentación.

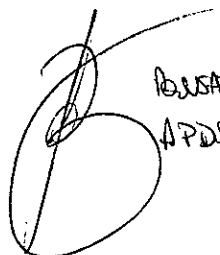
El cómputo de las sanciones se hará por cada trasgresión en forma independiente y acumulativa, pudiendo ser aplicadas en un solo acto.

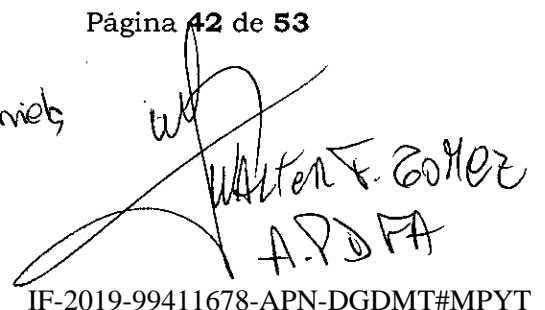
En ningún caso el trabajador podrá ser sancionado más de una vez por la misma causa.

Toda sanción se graduará teniendo en cuenta la gravedad de la falta, los antecedentes del agente y los perjuicios causados, pudiendo aplicarse por las siguientes razones, no limitándose a las mismas.-

Las sanciones serán impuestas por la APPM, a requerimiento de las Jefaturas o Gerencias de área, o por determinación directa de la APPM.-

  
Ing. Osvaldo R. Sala  
Administrador APPM

  
OSVALDO, Daniels  
APPDFA

Página 42 de 53  
  
Walter F. Gomez  
APPDFA  
IF-2019-99411678-APN-DGDMT#MPYT

**Artículo 54°.- APERCIBIMIENTO.**

Son causales, entre otras, de la sanción de apercibimiento:

- a) incumplimiento injustificado del horario de trabajo.
- b) falta de respeto leve a miembros de la APPM o al público.
- c) negligencia menor en el cumplimiento de las funciones.
- d) otras de similar tenor a las apuntadas.

**Artículo 55°.- SUSPENSION.**

Son causales, entre otras, de la sanción de suspensión:

- a) inasistencias injustificadas que no excedan los tres (3) días discontinuos de servicio, en el lapso de doce meses inmediatos posteriores a la primera.
- b) falta de respeto grave a miembros de la APPM o al público; excepto que por su magnitud implique una sanción mayor.
- c) incumplimiento deliberado y no grave de las obligaciones y prohibiciones del régimen de empleo, de seguridad e higiene en el trabajo, normas de calidad, medio ambiente, seguridad y salud ocupacional, o desobediencia a instrucciones recibidas.
- d) incumplimiento al régimen del control de ingreso y egreso del personal.
- e) reincidencia, reiteración o agravación de las causales de apercibimiento del artículo anterior.
- f) otras de similar tenor a las apuntadas

**Artículo 56°.- DESPIDO.**

Son causales, entre otras, de la sanción de despido

- a) inasistencias injustificadas que excedan los tres (3) días discontinuos de servicio en el lapso de los doce meses inmediatos posteriores a la primera.
- b) abandono de trabajo, que se configurará cuando medien tres (3) o más inasistencias injustificadas consecutivas del trabajador, y se haya cursado intimación fehaciente a retomar la labor, emanada de autoridad competente, sin que ello se hubiera producido dentro de los dos días subsiguientes a la intimación.
- c) falta de respeto a miembros de la APPM o al público cuya magnitud afecte de tal forma a las personas o a la APPM que desaconseje la continuidad en el empleo.
- d) incumplimiento deliberado y grave de las obligaciones y prohibiciones del régimen de empleo de seguridad e higiene en el trabajo, normas de calidad, medio ambiente, seguridad y salud ocupacional, o desobediencia a instrucciones recibidas.
- e) acumulación de quince días de suspensión en los doce meses inmediatos anteriores.
- f) falta grave que perjudique material o moralmente a la APPM
- g) condena firme en sede penal.
- h) Ingreso o consumo de estupefacientes o bebidas alcohólicas en el horario o sitio de trabajo.
- i) otras de similar tenor a las apuntadas

### **REPRESENTACION GREMIAL**

#### **Artículo 57°.- COMISION DE RELACIONES INTERNAS.**

Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio tendrán su representación por intermedio de la Comisión de Relaciones Internas ante la Dirección de la APPM la Persona que esta designe, en todos los

Página 44 de 53

Ing. Osvaldo R. Sala  
Administrador APPM

BUSATO, Daniela  
APDFA

WALTER FORTES  
APDFA

IF-2019-99411678-APN-DGDMT#MPYT

asuntos relacionados con la aplicación del presente Convenio y demás aspectos derivados de la relación laboral. A tal fin, se les reconoce a la Comisión interna el derecho de la información laboral del personal, excepto aquella que se haya suministrado como confidencial por el trabajador.

**Artículo 58°.- INTEGRACIÓN.**

La Comisión de Relaciones Internas se integrara de la siguiente manera:

De 5 a 100 Trabajadores = 2 DELEGADOS.

De 101 en adelante = 1 Representante mas cada 100 Trabajadores.

Cuando la Comisión de Relaciones Internas este compuesta por tres o más Delegados funcionara en todos los supuestos de su actuación como cuerpo colegiado, y sus decisiones se adoptaran por simple mayoría.

**Artículo 59°.- RECONOCIMIENTO.**

Para su reconocimiento, la designación de los representantes del personal será comunicada a la APPM por la Entidad Gremial dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de su elección mediante notificación postal con aviso de retorno o por escrito con constancia de recepción. Con carácter previo a las elecciones, y una antelación mínima de tres días, se deberán comunicar las candidaturas.

**Artículo 60°.- REQUISITOS PARA OCUPAR LA REPRESENTACION GREMIAL.**

Para ejercer las funciones de Delegados se requiere: a) Tener dieciocho (18) años de edad como mínimo; b) Revistar al servicio de la APPM durante todo el año aniversario anterior a la elección, y c) Contar con

Página 45 de 53

una antigüedad mínima en la afiliación al Sindicato adherido respectivo de un (1) año.

**Artículo 61°.- DURACION DEL MANDATO.**

Los integrantes de la Comisión de Relaciones Internas duraran dos (2) años en su gestión, pudiendo ser reelectos.

**Artículo 62°.- FUNCION DE LA COMISION DE RELACIONES INTERNAS.**

Las Comisiones de Relaciones Internas tendrán las siguientes funciones:

- a) Velar por el cumplimiento del presente Convenio.
- b) Contar con las facilidades necesarias para el mejor desempeño de sus funciones. A tal efecto la APPM facilitara un lugar adecuado para que la representación gremial se reúna;
- c) Desempeñar su cometido sin entorpecer el normal desarrollo de las tareas y evitar actitudes que pudieran provocar actos que deriven en indisciplina;
- d) No tomar decisiones o peticiones en forma individual, y sin el debido consenso interno;
- e) Presentar a la Dirección de la APPM o a la persona que este designe, todos los asuntos inherentes al cometido de sus funciones;
- f) Elevar al sindicato adherido respectivo todos los asuntos en que no hubiera acuerdo con la Dirección.
- g) Representar a los trabajadores ante la Entidad Sindical y a esta ante la APPM, cuando así lo disponga aquella entidad gremial.

Ing. Osvaldo R. Sala  
Administrador APPM

BUSATO, Daniels  
APDFA

Página 46 de 53

IF-2019-99411678-APN-DGDMT#MPYT

Página 48 de 55



**Artículo 63°.- NORMAS PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LA COMISION DE RELACIONES INTERNAS.**

La Dirección del Establecimiento informara a la Comisión de Relaciones Internas, la aplicación de toda medida de carácter disciplinario, así como todo caso de despido o transferencia de personal a una sección distinta del Establecimiento.

Los actos de las Comisiones de Relaciones Internas se ajustaran a las siguientes normas y procedimientos:

- a) Las actividades de las Comisiones de Relaciones Internas, se desarrollaran en forma de no constituir una perturbación en la marcha del Establecimiento, ni interferir en el ejercicio de las facultades propias de la Dirección del mismo;
- b) Las reuniones entre las Comisiones de Relaciones Internas y la APPM se realizaran en los horarios que en cada Establecimiento convengan las partes, dentro de la jornada legal de trabajo;
- c) Los Delegados no podrán abandonar sus tareas para ocuparse de asuntos gremiales, ni realizar en horario de trabajo actividades gremiales sin previo aviso expreso a la Dirección, encargado, capataz o jefe de sección, salvo en aquellos casos en que por la índole de la cuestión planteada deba darse inmediatamente intervención a la Comisión de Relaciones Internas, debiendo notificar a su inmediato superior el abandono de sus tareas para cumplir con las funciones a que está supeditado por mandato de sus compañeros. Cada delegado gozará de una hora semanal para el ejercicio de sus actividades gremiales, no pudiendo superponerse con la hora utilizada por otro delegado.-
- d) Planteara las cuestiones a la Dirección solicitando su intervención por intermedio del jefe superior o la persona que la Dirección haya

Página 47 de 53

indicado a esos efectos, mencionando en todos los casos el motivo de la gestión iniciada, la que deberá ser presentada por escrito;

e) La Dirección estudiara las cuestiones planteadas y dará una contestación definitiva a las mismas en un plazo no mayor de tres días hábiles, excluido el día de la presentación. Cuando por la índole del asunto formulando, la Dirección no pudiera contestar dentro del plazo señalado precedentemente deberá informar y contestar indefectiblemente dentro de los tres (3) días hábiles subsiguientes;

f) En los asuntos de curso normal, tales como accidentes de trabajo, ausencia por enfermedad, cambios, horarios, pagos, condiciones y normas de trabajo, etc., el reclamo solo podrá ser sometido a la Dirección por la Comisión de Relaciones Internas cuando los trabajadores no hayan podido solucionarlos directa y satisfactoriamente con las autoridades del Establecimiento;


g) Todas las presentaciones, cuestiones planteadas y contestaciones, y actuaciones entre la Comisión de Relaciones Internas y la Dirección serán efectuadas por escrito, debiendo firmarse mutuamente el correspondiente recibo de recepción;

h) Las Comisiones de Relaciones Internas podrán plantear, excepcionalmente en forma verbal, asuntos a la Dirección del Establecimiento solicitando audiencia previa, con exposición de los motivos, cuando la urgencia de los mismos así lo requiera;

i) Cuando un miembro de la Comisión de Relaciones Internas deba ausentarse para comparecer ante Ministerio de Trabajo o Justicia del Trabajo, este notificara tal circunstancia a la Dirección del Establecimiento quien otorgara el permiso gremial pago correspondiente.

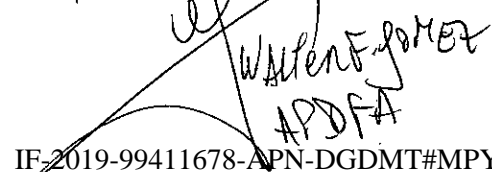


Ing. Osvaldo R. Sala  
Administrador APPM



OSVALDO, Soriano  
APDFA

Página 48 de 53



Wilfredo GOMEZ  
APDFA

IE-2019-99411678-APN-DGDMT#MPYT

Página 50 de 55

Finalizada la gestión, el Delegado deberá exhibir a la Dirección del Establecimiento la certificación oficial;

j) Cuando el Delegado deba recurrir al Sindicato por razones derivadas de interpretación de Ley, Convenios o problemas de su propio Establecimiento, se le otorgará un permiso pago de hasta un (1) día por mes por Delegado. Este permiso podrá ser utilizado por cualquiera de los Delegados, previo acuerdo entre ellos pero en ningún caso podrá exceder el total de los permisos pagos que correspondan por Establecimiento de acuerdo a la cantidad de integrantes de la Comisión Relaciones Internas del mismo.

El Delegado que deba ausentarse de su lugar de trabajo durante la jornada de labor, para realizar funciones gremiales emergentes de las presentes normas, comunicara esta circunstancia a su superior inmediato, al inicio de su jornada de labor, solicitándoles el correspondiente permiso, quien extenderá por escrito dicha autorización, en la que constara el destino fijando la oportunidad de la salida.

Las autorizaciones para la realización de funciones gremiales serán otorgadas de tal manera que el representante gremial pueda cumplir su cometido.

k) Para el caso que el Delegado necesite no concurrir a su jornada laboral deberá comunicarlo al menos con un (1) día de anticipación.

l) En los casos de los incisos j) y k) deberá presentar certificaciones del Sindicato que justifiquen su gestión.

#### **Artículo 64°.- DERECHO A LA INFORMACION.**

La Entidad Sindical tendrá derecho de acceso a la información laboral que se encuentre en poder de la APPM.

A los fines de tomar vista u obtener copia de esta información, deberá solicitarla previamente por escrito, mediante nota firmada por un miembro de Comisión Interna con poder suficiente.

Si la información a relevar fuere de carácter personal de alguno o algunos trabajadores, la nota indicada deberá ser suscripta también por los mismos.

Si la información a relevar tuviere carácter privado, confidencial y/o sensible de alguno o algunos trabajadores, deberá acompañarse nota de cada uno de estos trabajadores autorizando expresamente a la APPM a brindar este tipo de información a la Entidad Gremial y comprometiéndose esta bajo juramento a no revelar extremo alguno de esta información sin autorización expresa del trabajador afectado.

#### **Artículo 65°.- LUGAR PARA COMUNICACIONES.**

La APPM colocara en un lugar visible a todo el personal una vitrina o pizarrón donde las autoridades del Sindicato adherido respectivo podrán colocar por intermedio del Delegado, donde lo hubiera, caso contrario por un directivo, los avisos o circulares del mismo. Todas las comunicaciones deberán estar refrendadas por las autoridades del Sindicato. Asimismo, dicha vitrina o pizarrón se utilizara para las comunicaciones de la APPM a su personal.


### **SEGUIMIENTO - PENALIDADES Y EVALUACION**

#### **Artículo 66°.- COMISION PERMANENTE.**

Queda constituida una Comisión Permanente de Interpretación y Conciliación, integrada por hasta dos (2) representantes por cada una de las Partes signatarias, que se designarán dentro del quinto día hábil

Página 50 de 53

  
Ing. Osvaldo R. Salas  
Administrador APPM

  
EUSAID, Daniela  
APDFA

  
Walter F. [unclear]  
APDFA  
IF-2019-99411678-APN-DGDMT#MPYT

posterior a la homologación administrativa del presente por la autoridad de aplicación y cuyas funciones serán:

Interpretar los alcances y significado de las normas de este Convenio.

Intervenir como instancia previa obligatoria en todos los conflictos que se susciten entre la APPM y el personal comprendido en este convenio, para procurar soluciones que, respetando las normas legales y convencionales, concilian adecuadamente los intereses y derechos de las partes involucradas. Durante el plazo de quince (15) días contados desde la denuncia del conflicto a esta Comisión, las partes no podrán adoptar medidas de acción directa.

La existencia y actuación de esta Comisión no impedirá a las partes involucradas formalizar las denuncias y demás actuaciones del caso, ante las autoridades administrativas y judiciales competentes.

Hasta la conformación expresa de la Comisión, los miembros signatarios del presente Convenio, conformarán la misma, adquiriendo las mismas funciones, obligaciones y prerrogativas que las determinadas para la Comisión.-

### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS**

#### **Artículo 67°.- INDEMNIZACION POR ANTIGÜEDAD O DESPIDO.**

En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a UN (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de TRES (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.

Página 51 de 53

Para aquellos trabajadores remunerados a comisión o con remuneraciones variables, será de aplicación el convenio al que pertenezcan o aquel que se aplique en la empresa o establecimiento donde preste servicios, si éste fuere más favorable.

El importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a UN (1) mes de sueldo calculado sobre la base del sistema establecido en el primer párrafo.

#### **Artículo 68. PREMIO POR JUBILACION:**

Al trabajador que acceda al beneficio jubilatorio que haya prestado servicios a favor de la APPM por al menos diecinueve (19) años, ésta le abonará, en concepto de premio de retiro, y previa presentación de la correspondiente renuncia por acogerse a dicho beneficio previsional, un importe equivalente a nueve y cuarto (9,25) sueldos básicos de la Categoría D.

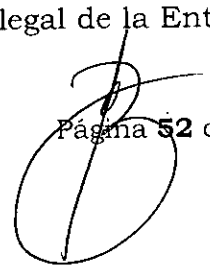

No obstante lo precedentemente convenido, las partes manifiestan que la APPM está gestionando la contratación de un seguro de retiro para el personal de la misma, lo cual, una vez concluido dicha tramitación se incorporará al presente en instrumento complementario por separado.

#### **Artículo 69°.- CUOTA SINDICAL.**

La APPM procederá a descontar de las remuneraciones sujetas a retenciones previsionales de cada empleado/a afiliado al SINDICATO, en calidad de agente de retención y en concepto de cuota sindical, el dos (2%) por ciento de las mismas, y procederá a depositarlo dentro de los plazos resultantes de la legislación aplicable, en la cuenta que mediante carta documenta requiera el representante legal de la Entidad Sindical.-



Ing. Osvaldo R. Sala  
Administrador APPM



Página 52 de 53

IF-2019-99411678-APN-DGDMT#MPYT

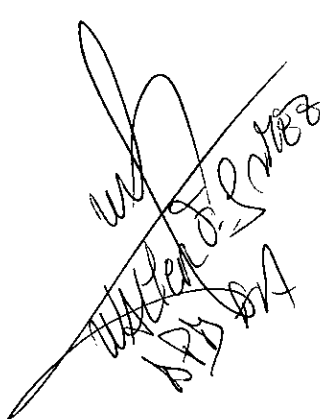
Las copias de las boletas de depósito y nomina del personal y remuneraciones correspondientes a cada pago serán entregadas al Sindicato en la forma y plazos determinados en las reglamentaciones aplicables.

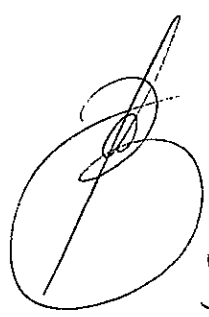
**Artículo 70°.- CONTRIBUCION SOLIDARIA.**

En los términos de lo normado en el Artículo 37 de la ley 23.551 y el Artículo 9 de la ley 14.250, se establece una contribución solidaria a favor del Sindicato y a cargo de cada uno de los trabajadores comprendidos en el presente Convenio, consistente en una suma mensual equivalente al uno y medio (1.5%) por ciento del total de la remuneración sujetas a retención, que les corresponda percibir a dichos trabajadores, el que deberá depositarse de igual modo que lo establecido en el Artículo 67 de este Convenio.

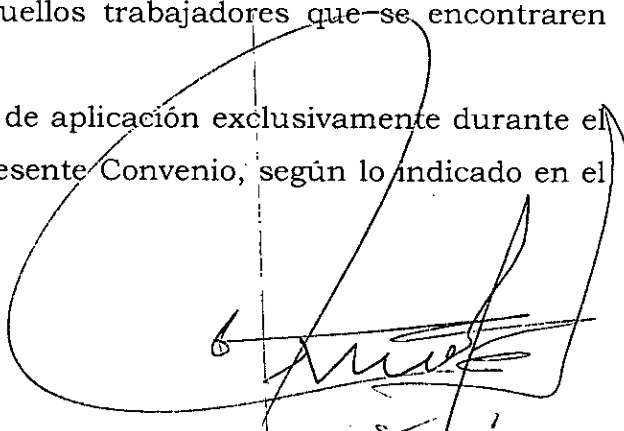
Quedan eximidos del pago aquellos trabajadores que se encontraren afiliados a la Entidad Sindical.

La Contribución Solidaria será de aplicación exclusivamente durante el plazo formal de vigencia del presente Convenio, según lo indicado en el Artículo 3 del presente.

  
WALTER O. SALA  
APP



BUSATO Daniela  
Delegada de Persona  
A.P.D.F.A.



Ing. Osvaldo R. Sala  
Administrador APPM



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional  
Las Malvinas son argentinas

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

**Número:**

**Referencia:** Resol 397-22 CCT 1661-22 "E"

---

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