



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

Informe

Número: IF-2023-146988787-APN-DNRYRT#MT

CIUDAD DE BUENOS AIRES
Lunes 11 de Diciembre de 2023

Referencia: REG - EX-2023-139409736- -APN-DGD#MT

De conformidad con lo ordenado en la **RESOL-2023-2476-APN-ST#MT** se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo de Empresa obrante en páginas 3/110 del IF-2023-139429219-APN-DGD#MT del expediente principal, quedando registrado bajo el número **1701/23 "E"**.

Digitally signed by GESTION DOCUMENTAL ELECTRONICA - GDE
Date: 2023.12.11 10:28:20 -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 - GDE
Date: 2023.12.11 10:28:21 -03:00

1983/2023- 40 Años de Democracia

IF-2023-139409736 --APN-DGD#MT
En caso de nueva presentación referir a esta última instancia

Ciudad Autónoma de Buenos Aires, de de 2023.-

Señores
Dirección Nacional de
Relaciones y Regulaciones del Trabajo
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social



Tenemos el agrado de dirigirnos a Ustedes, a fin de remitirles el proyecto de Convenio Colectivo de Trabajo elaborado en conjunto por esta Operadora Ferroviaria Sociedad del Estado y el Sindicato La Fraternidad, a fin de que tengan a bien tomar la intervención de su competencia.

Al respecto, les hacemos saber que, en forma previa al consenso arribado por ambas partes con relación al texto convencional en cuestión, se han observado los procedimientos y formalidades que ordena la normativa vigente y las regulaciones sobre Negociación Colectiva para el Sector Público Nacional, y se ha realizado la correspondiente evaluación de las posibilidades de financiamiento para la eventual implementación del mismo.

Finalmente, y en función de lo previsto en los artículos 3, 6 y concs. de la Ley N° 18.753, solicitamos que, salvo mejor criterio, se dé intervención a la Comisión Técnica Asesora de Política Salarial del Sector Público, a efectos de que se expida sobre el proyecto de Convenio Colectivo de Trabajo que se acompaña a la presente.

Quedando a entera disposición para lo que consideren menester, los saludamos muy atentamente. -

Florencia Colman
Gerente General de Recursos Humanos
TRENES ARGENTINOS
OPERACIONES

JUAN CAVALIERE
TRENES ARGENTINOS
GOB. AR

OMAR A. MATURANO
SECRETARIO GENERAL
SINDICATO LA FRATERNIDAD

IF-2023-139429219-APN-DGD#MT

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

LA FRATERNIDAD

TITULO I

PARTES INTERVINIENTES

ARTICULO 1º: En la Ciudad de Buenos Aires, a los (..) días del mes de de 20...., el SINDICATO LA FRATERNIDAD, por una parte, representado en este acto por el Sr. Omar Aristides MATURANO, el Sr. Simón Ariel CORIA, el Sr. Julio Adolfo SOSA, el Sr. Omar Sebastián MATURANO y el Sr. Hugo César ELBEY, en su carácter de miembros paritarios; y la OPERADORA FERROVIARIA SOCIEDAD DEL ESTADO, por la otra parte, representada en este acto por el Sr. Martín Fabio MARINUCCI, en carácter de Presidente, y por la Sra. María Florencia COLMAN, en carácter de Gerenta General de Recursos Humanos, convienen celebrar el siguiente Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa, de acuerdo a lo establecido por la Ley N° 14.250 (t.o. 1135/04), Decreto 199/88, la Ley 23.546 (t.o. 1135/04), Ley 23.696, Decreto 200/88, Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, y la Ley N° 25.877 y sus Decretos Reglamentarios.

ÁMBITO DE APLICACIÓN TERRITORIAL Y PERSONAL

ARTÍCULO 2º: El presente Convenio es aplicable a todo el personal comprendido en la representación del SINDICATO LA FRATERNIDAD, afectado a la explotación de las Líneas y Ramales Ferroviarios Urbanos y Suburbanos de pasajeros del Área Metropolitana de Buenos Aires y a la explotación de la Línea Ferroviaria de Larga Distancia y Regionales a cargo de la Operadora Ferroviaria Sociedad del Estado que se encuentre incluido en las categorías y especialidades laborales que se especifican en el ANEXO IV del presente.

Las partes convienen que, por la tipología de la unidad negociadora y las características operativas del servicio, cada Línea o Ramal será considerada como un establecimiento.

Asimismo, se considerará extendido en los mismos términos y condiciones, en forma automática, en el caso que sea ampliado el ámbito de operación mencionado precedentemente, y/o al personal comprendido que desarrolle su trabajo en Vías explotadas por Concesión.

CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 3º: Las mismas se establecen en el ANEXO II del presente Convenio.

VIGENCIA TEMPORAL

ARTÍCULO 4º: 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 (90) días antes del vencimiento del plazo de vigencia acordado.

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° 1610/2019 "E", 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 llegaren 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, escalas salariales y viáticos 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.

TITULO II

ORDENAMIENTO DE LAS RELACIONES

CONSIDERACIONES GENERALES

ARTÍCULO 5°: La Empresa y el Sindicato comparten el concepto amplio de 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 esta Convención Colectiva 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 al mejoramiento de la eficiencia operativa y la calidad de los servicios ferroviarios de pasajeros, 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.

COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACION PERMANENTE

ARTÍCULO 6°: Establécese el funcionamiento de la "Comisión Paritaria de Interpretación Permanente" (COPIP), la que estará constituida por un representante titular de cada parte, sin perjuicio de la designación de un suplente, y de la participación de los asesores que las mismas consideren necesarios.

El miembro titular y el suplente del Sector Sindical serán miembros del Secretariado Nacional del Sindicato La Fraternidad, y designados por éste.

Las decisiones de la misma deberán ser adoptadas por unanimidad en todos los casos, en un tiempo prudencial y por escrito.

Funciones y Atribuciones:

La COPIP, establecida de acuerdo a las disposiciones del art. 13 de la Ley 14.250 y sin

perjuicio de las funciones establecidas en los arts. 14 y 16 de la mencionada Ley, tendrá las siguientes funciones y atribuciones:

- a) Interpretar, con alcance general, el presente Convenio Colectivo de Trabajo a pedido de cualquiera de las partes signatarias, e incluso podrá convocar a la Comisión Negociadora de este Convenio y proponerle las modificaciones que considere conveniente.

Clasificar las nuevas tareas resultantes del proceso de innovación tecnológica y asignar al personal la calificación correspondiente a las tareas que cumpla, cuando ello sea necesario en virtud del mismo proceso antes indicado.

Las decisiones adoptadas en materia de interpretación del Convenio Colectivo de Trabajo por la COPIP serán obligatorias para las partes, con la naturaleza y alcance de las normas convencionales.

- b) 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 COPIP por cualquiera de las partes.

- c) La COPIP podrá intervenir en controversias de carácter individual o colectivo con las siguientes condiciones: 1) que la intervención se resuelva por ambas partes; 2) que se hubiere sustanciado y agotado, previamente, el procedimiento de queja establecido en el presente Convenio; 3) que se trate de un tema regulado en la presente Convención Colectiva; 4) la intervención será de carácter conciliatorio y los acuerdos a los que arribe podrán presentarse ante la autoridad administrativa para su homologación, cumpliéndose con los requisitos vigentes sobre representación de intereses individuales por la Asociación Sindical o los que puedan regir en el futuro.

Los acuerdos conciliatorios celebrados por los interesados ante la COPIP tendrán los alcances previstos por el art. 16 de la Ley 14.250 (t.o. 1135/04).

- d) Las partes establecen a continuación los mecanismos conducentes a fin de atender las eventuales situaciones de conflicto colectivo de trabajo:

Cualquiera de las partes signatarias podrá solicitar por escrito, la intervención de la COPIP definiendo con precisión, el punto en discusión y la naturaleza de la controversia suscitada.

La COPIP deberá intervenir a pedido de cualquiera de las partes signatarias del Convenio Colectivo de Trabajo, para la solución de cualquier conflicto colectivo de intereses y/o de interpretación de normas del presente Convenio Colectivo de Trabajo y/o de la legislación laboral. La COPIP deberá conformarse a requerimiento de cualquiera de las partes. Si la contraparte no se presentara a la reunión para el tratamiento de los temas dentro de los tres (3) días de requerida la Autocomposición, se dará por agotada la instancia.

Mientras se sustancie este Procedimiento de Autocomposición, 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.

Si la COPIP no lograra arribar a una solución en el conflicto, las partes deberán dar

intervención del tema al Secretariado Nacional del Sindicato y a la Gerencia General de Recursos Humanos de la Empresa, 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.

TITULO III

COMISIÓN DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 7º: La "Comisión de Seguridad e Higiene en el Trabajo" será un órgano de consulta permanente y con funciones de asesoramiento y colaboración, que estará constituida por un (1) representante de cada parte por cada Línea Ferroviaria, sin perjuicio de la presencia de los asesores que estimen pertinentes. A su vez, las partes también podrán designar un (1) representante suplente que ocupará el lugar del titular en caso de ausencia.

En los casos en los que la Empresa posea la explotación de más de una Línea Ferroviaria, la misma deberá constituir una comisión independiente por cada Línea.

Los miembros de la Comisión de Seguridad e Higiene en el Trabajo que correspondan al Sindicato La Fraternidad serán designados por el Secretariado Nacional. El titular se denominará Agente de Enlace de Seguridad e Higiene, el cual gozará de licencia gremial con derecho a percibir los haberes y beneficios sociales de la categoría de Instructor Técnico de Conducción del presente Convenio Colectivo de Trabajo mientras dure su mandato, sin derecho a percibir la licencia anual ordinaria que le correspondiere; en su caso, el suplente cuando lo reemplace gozará de los mismos derechos que el titular.

En virtud de la tipología y características de la misión a desempeñar, la Comisión se reunirá en plenario una (1) vez por mes. Analizará los procesos de trabajo con miras a reducir los factores de riesgo y mejorar las condiciones de seguridad para proteger la salud e integridad psicofísica de los trabajadores, y estudiará las medidas a adoptar con este propósito, efectuando consultas a expertos cuando ello fuere menester, y recomendando las acciones preventivas y/o correctivas correspondientes, además de prestar toda la colaboración necesaria a los equipos de trabajo de higiene, seguridad y medio ambiente de cada línea ferroviaria en virtud de adoptar las medidas necesarias que tengan como único objetivo reducir los factores de riesgo en las actividades logrando una baja en los índices de siniestralidad y en consecuencia del ausentismo.

Quedan expresamente excluidos de la competencia de esta Comisión los restantes temas inherentes a las relaciones laborales en la Empresa, para cuyo tratamiento el Convenio establece otros mecanismos.

Las decisiones a las que se llegare asumirán el carácter de recomendaciones, deberán ser expresadas por escrito y adoptadas en todos los casos por consenso. En el caso de no existir acuerdo, se dejarán plasmadas por escrito las razones correspondientes. Todas las recomendaciones serán elevadas a la Comisión de Reclamos para su seguimiento.

Serán de aplicación en la materia la Ley de Contrato de Trabajo, la Ley 19.587, Decreto

351/79, Decreto 911/96, Ley 24.557, la Ley 26.773 y Decreto Reglamentario 427/14, Ley 27.348 y su Decreto Reglamentario 132/17 sobre Riesgos del Trabajo, o aquellas que en el futuro las reemplacen, reconociéndose en el análisis de salubridad del ámbito de trabajo sólo el procedimiento del art. 200 de la LCT.

Independientemente de la responsabilidad legal de la Empresa para garantizar y observar las normas vigentes en la materia, por una parte; y la del Sindicato en observar y hacer cumplir dichas normas, las partes se comprometen a concientizar y capacitar al personal incluido en el presente Convenio, respecto de los principios básicos de seguridad, higiene y prevención de accidentes laborales sobre la base de las normativas vigentes y las recomendaciones de la Comisión Cuatripartita que funciona en el ámbito de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo.

Es el Agente de Seguridad e Higiene quien tendrá como objetivo proporcionar los servicios de análisis y evaluación de los resultados de las políticas que se apliquen en el sistema, del personal de conducción en el sector de su incumbencia.

En conjunto con los profesionales de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de cada línea:

Asistir a las reuniones plenarios de la Comisión de Seguridad e Higiene.

En general, analizar los procesos de trabajo con miras a reducir los factores de riesgo y mejorar las condiciones de seguridad e higiene laboral y medioambiental para proteger la salud e integridad psicofísica de los trabajadores.

Estudiará medidas a adoptar con el propósito de mejorar las condiciones de trabajo, efectuando consultas a expertos cuando ello fuere menester, y recomendando las acciones preventivas y/o correctivas correspondientes.

Observar el cumplimiento de las Leyes Nros. 24.577 y 19.587, y su reglamentación, y demás normas complementarias en la materia.

Proponer normas de seguridad e higiene laboral dirigidas a evitar accidentes personales y daños a la salud.

Formular recomendaciones para mejorar la aplicación de las normas protocolos en la materia.

Efectuar recomendaciones para la prevención de todo tipo de riesgos promoviendo la concientización, formación y difusión entre los trabajadores.

Proponer sistemas de señalización e instructivos para uso de elementos de protección personal o general.

Analizar y evaluar las sugerencias y denuncias hechas ante la Comisión, sobre higiene y seguridad en el trabajo.

Relevar información relativa a la aplicación de los programas de mejoramiento establecidos en virtud de los contratos celebrados con las Administradoras de Riesgos de Trabajo.

Verificar la Constitución efectiva de los servicios de Higiene y Seguridad y Salud Ocupacional.

Controlar la efectiva aplicación de la Resolución SRT 558/09.

Verificar el cumplimiento de lo enunciado en las resoluciones SRT 295/03 y observar la aplicación de los Protocolos de Ergonomía y los correspondientes tratamientos según la Resolución SRT 886/15.

Analizar la calidad de los elementos de protección personal entregados con su correspondiente sello de certificación / homologación por Organismos reconocidos

según Resolución SRT 299/11.

SEGURIDAD OPERACIONAL

ARTÍCULO 8º: En función de lo establecido en la Política de Seguridad Operacional emitida por Sofse y respaldada por sus máximas autoridades, concordante con lo establecido en la Primera Directiva de Seguridad Operacional Ferroviaria (Resolución 170/18) emitida por el Ministerio de Transporte, y en la lógica que la misma es de máxima relevancia en el desarrollo de las tareas de los trabajadores que intervienen en la operación de trenes y en particular la de los trabajadores comprendidos en el presente, es que ambas partes signatarias del convenio se comprometen a maximizar y aunar esfuerzos tendientes al estricto cumplimiento de lo normado en el instrumento más arriba mencionado.

Esta tarea tiene como objetivo principal dotar a la operatoria de las acciones necesarias, como así de las normativas que fueran menester, para garantizar de un modo efectivo que la circulación de los trenes se desarrolle en un entorno más seguro, protegiendo así personas y bienes transportados, como asimismo el material tractivo y remolcado y la infraestructura necesaria para tal fin.

Se deja establecido que uno de los pilares de la Política de Gestión de la Seguridad Operacional, en cuanto a su orientación, se da en la construcción de escenarios predictivos, preventivos y de contención, y se introduce el concepto de Factores Humanos, Técnicos y Organizacionales como un paradigma a seguir en la investigación y estudios de la génesis de los accidentes e incidentes, marcándose un rumbo hacia la Cultura Justa como corolario de estas.

Se da por entendido que la promoción de una Cultura y Conciencia positiva de Seguridad es una tarea conjunta entre todos los actores de todas las áreas de la Empresa, el Sindicato conviene en orientar sus esfuerzos tanto en capacitación y como en concientización entre sus afiliados con acciones concretas que permitan coadyuvar al éxito de la iniciativa.

Independientemente de la responsabilidad legal de la Empresa para garantizar y observar las normas vigentes en la materia, por una parte, y la del Sindicato en observar y hacer cumplir dichas normas, las partes se comprometen a conformar una red colaborativa con el fin de concientizar y capacitar al personal incluido en el presente Convenio, respecto de los principios básicos de seguridad operacional ferroviaria sobre la base de las normativas vigentes y las sugerencias de la Comisión Permanente de Seguridad Ferroviaria del Ministerio de Trabajo de la Nación.

A los fines indicados supra, se conformará la Comisión de SEGURIDAD OPERACIONAL cumpliendo tareas de consulta permanente y funciones de asesoramiento. Dicha Comisión se formará con dos (2) representantes de cada parte por cada Línea Ferroviaria, sin perjuicio de la presencia de los asesores que se estimen pertinentes. Los Agentes de Enlace serán designados por el Secretariado Nacional del Sindicato La Fraternidad, y gozarán de licencia gremial con derecho a percibir los beneficios sociales y una mayor función equivalente al nivel de la categoría de Instructor Técnico de Conducción del presente Convenio Colectivo de Trabajo mientras

dure su mandato, sin derecho a percibir la licencia anual que les correspondiere.

Las decisiones a las que se arribare asumirán el carácter de sugerencias, pudiendo ser expresadas por escrito y adoptadas en todos los casos por consenso o acuerdo, previo análisis de factibilidad por parte de las áreas involucradas y a consideración de las Gerencias Operativas pertinentes. Cuando hubiere disidencias, se dejarán plasmadas por escrito las razones correspondientes, y las sugerencias planteadas serán elevadas a la Empresa y al Sindicato.

Queda taxativamente excluido de la competencia de estos Agentes de Enlace los restantes temas inherentes a las relaciones laborales en la Empresa, para cuyo tratamiento el convenio establece otros mecanismos.

Serán de aplicación para el desarrollo de sus tareas la Ley 2.873, El Reglamento Técnico Operativo, la 1ª. Directiva de Seguridad Operacional Ferroviaria con sus anexos, como así toda otra norma que se dicte en el futuro ateniendo a este tema en cuestión dictadas por las Autoridades Competentes en Transporte Ferroviario.

Funciones del Agente de Enlace de Seguridad Operacional:

-Colaborar y eventualmente a solicitud de la Comisión de Seguridad Operacional del Sindicato, participar del análisis de las actuaciones de cada uno de los integrantes del sistema ferroviario, en materia de investigación de accidentes e incidentes, como así también colaborar en la gestión de la seguridad operacional.

-Identificar Observaciones de Seguridad con el fin de sugerir mejores prácticas destinadas a la investigación interna de eventos y aspectos de mejora en la gestión de la seguridad operacional.

-Recibir prácticas. Las mismas pueden ser dictadas por organismos nacionales o internacionales que designe la Comisión de Seguridad Operacional del Sindicato, actualizadas en materias técnicas específicas, como así también en la profundización de los factores humanos y organizacionales vinculados a cada área específica del sistema ferroviario.

-Coordinar y consultar con las áreas de competencia técnica pertinente sobre actividades en la Línea/Servicio, con el fin de promover una Cultura Positiva de Seguridad Operacional.

-Elaborar propuestas previamente coordinadas a la subgerencia o área dedicada de seguridad operacional de cada línea ferroviaria, como así también a las distintas áreas con competencia técnica en la operación de trenes.

-Elaborar los cronogramas de trabajo con alcance propio a las actividades de los Agentes de Enlace y realizar las evaluaciones correspondientes de los proyectos asignados.

-Detectar a través de Reportes de Observaciones de Seguridad riesgos considerados inaceptables en procesos operativos con miras a reducir los factores de riesgo y mejorar las condiciones de seguridad operacional.

IF-2023-139429219-APN-DGD#MT

-Propender a generar y sostener una adecuada Cultura del Reporte.

- Estudiar medidas a adoptar con este propósito, efectuando posibles consultas a expertos cuando ello fuere menester, y sugiriendo a las áreas de competencia, acciones preventivas y/o correctivas a considerar.

REPRESENTACIÓN GREMIAL

ARTÍCULO 9º: Se reconoce al Sindicato La Fraternidad la representación gremial exclusiva del personal de conducción de trenes y tareas inherentes o afines, cualquiera sea el sistema de tracción que se utilice.

La representación del personal en los lugares de trabajo y en el ámbito de la Empresa será ejercida por los Delegados Gremiales que contempla el artículo 40 de Ley 23.551 que se elijan conforme al procedimiento dispuesto por las normas vigentes.

Las partes convienen que atento la cantidad de personal representado por La Fraternidad, los Representantes Gremiales con la respectiva estabilidad serán los miembros del Secretariado Nacional, miembros de la Comisión de Reclamos, Delegados a la Asamblea General de Delegados, Delegados Gremiales, las Secretarías Seccionales y Delegaciones Seccionales, cuya proporcionalidad deberá ser razonable con relación a la cantidad de personal representado, ello de conformidad con lo establecido en el artículo 45 de la Ley 23.551.

Las partes convienen que, por la tipología de la unidad negociadora y las características operativas de la Empresa, en el caso que ésta tenga más de una Línea, se considerará a cada una de ellas como un (1) solo establecimiento. No se designarán representantes por turno.

La Fraternidad comunicará fehacientemente a la Empresa, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas posteriores a la elección, la nómina de los Representantes Gremiales que han sido elegidos según las bases y Líneas, conforme a las normas vigentes, consignando en la misma la duración de sus mandatos, y los cargos o funciones que les correspondan a cada uno.

a) Secretariado Nacional. Deberes y Derechos:

El Secretariado Nacional del Sindicato La Fraternidad tendrá como obligación y derecho actuar en el nivel superior Empresa - Sindicato para conciliar todo diferendo que no haya alcanzado solución en el nivel inferior.

b) Delegados Gremiales de Base. Deberes y Derechos:

Los Delegados durarán en sus funciones dos (2) años, y serán elegidos de acuerdo a la normativa legal.

Los Delegados Gremiales tendrán derecho a percibir los haberes y beneficios sociales de la categoría de Instructor Técnico de Conducción del presente Convenio, en virtud de la tipología y características de la misión a desempeñar, mientras ostenten el cargo y mandato por el que fueran elegidos.

Los Delegados Gremiales de Base 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 Gremiales de Base gozará de un crédito de dos (2) horas gremiales que estarán a cargo del empleador.

Las mismas podrán ser acumulables semanalmente para atender a sus representados, y cualquiera sea la modalidad de desenvolvimiento que opte, en

modo alguno implicará pérdida de salarios, viáticos, bonificaciones o adicionales económicos a que tenga derecho. La falta de utilización de esa disponibilidad no generará derecho a su acumulación en semanas ulteriores.

En este supuesto, el Delegado Gremial de Base deberá comunicar por escrito al Jefe de Base, con una antelación de cuarenta y ocho (48) horas, el día de la semana en que efectivamente, destinará las dos (2) horas gremiales o el día que tomará las horas en conjunto.

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

Una vez agotado el periodo del mandato, el Delegado Gremial de Base se deberá reintegrar en forma inmediata a sus actividades laborales anteriores.

c) **Comisión de Reclamos. Deberes y Derechos:**

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

A tal efecto realizarán las reuniones que sean necesarias, debiéndose plantear con antelación y por escrito el temario a tratar, labrándose acta de todos los puntos tratados y los acuerdos alcanzados. En el caso de temas que no pudieran ser resueltos en ese ámbito, los miembros de la Comisión de Reclamos lo elevarán ante su representante en la COPIP.

Los miembros de la Comisión de Reclamos gozarán de licencia gremial con derecho a percibir los haberes y beneficios sociales de la categoría de Instructor Técnico de Conducción del presente Convenio Colectivo de Trabajo, en virtud de la tipología y características de la misión a desempeñar, mientras ostenten el cargo y mandato por el que fueran elegidos, sin derecho a percibir la licencia anual ordinaria que les correspondiere.

El tiempo de permanencia en el servicio será considerado período de trabajo a los efectos del cómputo de la antigüedad y de los beneficios establecidos en el presente Convenio y en la legislación vigente.

La Empresa otorgará a los Delegados Gremiales y a las Comisiones de Reclamos un espacio físico a efectos de que puedan desarrollar la actividad gremial en las condiciones que fija expresamente la COPIP, el cual podrá coincidir para los Delegados, con el espacio de descanso asignado a los trabajadores representados por éstos, y para la Comisión de Reclamos con el espacio en el que, dentro del edificio, funciona la oficina de Recursos Humanos.

DERECHO DE INFORMACION

ARTICULO 10: Conforme lo dispuesto por el art. 26 de la Ley 25.877, y Decreto N° 1171/00, la Empresa entregará anualmente al Sindicato un documento único denominado "Balance Social", que contendrá la información indicada en el art. 2° del Decreto 1171/00, relacionados con:

- Programas o acciones de cambio tecnológicos a implementar, cuando los mismos impliquen cambios significativos en la relación laboral que afecten en particular el contenido de las tareas o su ejecución o modifiquen sus bases

operativas.

- Distribución del personal por cada una de las Bases Operativas.
- Niveles de empleo.
- Condiciones y medio ambiente del trabajo.
- Evolución total del rubro salarios del personal comprendido en la presente Convención Colectiva de Trabajo.
- Evolución de las remuneraciones mínimas y máximas, horarias y mensuales del personal comprendido en las categorías del presente Convenio.
- Situación del empleo, destacando en particular la evolución del personal efectivo y las modalidades de contratación.

Los Representantes Gremiales se obligan a guardar reserva sobre los hechos e información que le suministre la Empresa.

PUBLICIDAD

ARTÍCULO 11: La publicación de este Convenio Colectivo de Trabajo en la página Web del Ministerio de Producción y Trabajo de la Nación surtirá plenos efectos respecto de la publicidad del mismo.

CONOCIMIENTO Y CUMPLIMIENTO DE REGLAMENTOS OPERATIVOS

ARTÍCULO 12: Constituyen deberes esenciales de los trabajadores, el conocimiento y el debido cumplimiento del Reglamento Operativo y del Reglamento de Seguridad de la Empresa. La inobservancia de estos deberes será considerada falta disciplinaria.

La Empresa, con la asistencia de la Escuela Técnica Central de La Fraternidad, a través del Coordinador de las Escuelas Técnicas de la línea, los Agentes de Seguridad e Higiene en el Trabajo, el Agente de Seguridad Operacional e Instructores de La Fraternidad, dictará cursos de capacitación con relación al Reglamento Interno Técnico Operativo y de Seguridad e Higiene laboral y de Seguridad Operacional de acuerdo a lo normado por la Resolución 170/18, como así también toda aquella que se implemente en el futuro relacionada con la actividad de conducción de trenes, a los efectos de capacitar a los trabajadores del presente C.C.T.

Una vez formalizados estos cursos de capacitación, la Empresa podrá tomar test a los trabajadores, a los efectos de evaluar el conocimiento que los mismos deben de tener de dichos Reglamentos.

La toma de test tendrá por finalidad esencial verificar que los trabajadores han tomado debido conocimiento de los contenidos de los cursos de capacitación dictados, y en caso que amerite se indicará una reevaluación.

La Empresa comunicará al Sindicato la fecha y lugar de toma de test a los efectos de que sus miembros puedan presenciar la toma de exámenes.

CARTELERAS

ARTÍCULO 13: La Empresa facilitará al Sindicato La Fraternidad para que pueda informar al personal sobre sus actividades gremiales, la colocación de carteleras en sus dependencias y en lugares adecuados, en una cantidad suficiente para el cumplimiento de su finalidad.

Solamente podrán exhibirse en dichas carteleras comunicados que lleven papel con membrete del Sindicato La Fraternidad, de la Obra Social Ferroviaria, de las

Asociaciones Civiles pertenecientes al Sindicato, de la Mutual Ferroviaria 20 de Junio de 1887, de la Confraternidad Ferroviaria, del Club Deportivo Ferrocarril Mitre, Instituto Superior de Formación Ferroviaria y del Club Social y Deportivo La Fraternidad, debidamente firmado por las autoridades de las entidades, reconocidas por la Empresa.

El Sindicato La Fraternidad entregará a la Empresa una copia del ejemplar expuesto en la cartelera.

PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIONES O QUEJAS

ARTÍCULO 14: Sin perjuicio de la observancia de las normas vigentes y las disposiciones internas de la Empresa, el trabajador que estime haber sido objeto de una sanción infundada o encontrarse afectado por la no aplicación o aplicación indebida de las normas legales o convencionales que regulan la relación laboral, deberá plantear el cuestionamiento a su superior jerárquico inmediato, debiendo hacerlo por escrito y con constancia de su recepción.

El superior jerárquico inmediato deberá: 1) resolver la cuestión; 2) canalizar el problema a las áreas que puedan resolverlo y luego contestar al trabajador.

En caso que la respuesta no satisfaga al trabajador, éste podrá plantearla ante la instancia sindical que corresponda.

Se considerará negativa la falta de respuesta por el superior jerárquico inmediato. Para que ello ocurra el silencio deberá subsistir por lo menos durante diez (10) días hábiles, siempre y cuando no fuere necesario recabar nuevos antecedentes o solicitar dictámenes legales para resolver la cuestión planteada. Sin perjuicio de ello, la Empresa comunicará por escrito su negativa, fundando las razones de la misma.

TITULO IV

ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

ARTÍCULO 15: Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales se registrarán de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente, Ley 24.557 y concordantes; como así los afectados por arrollamientos y/o colisión de personas, objetos y/o vehículos, por la Resolución de la S.R.T. N° 558/09, complementada por la Resolución N° 65/11.

a) **Aviso al Empleador:**

Cuando el trabajador sufiere un accidente de trabajo y/o enfermedad profesional, deberá dar aviso inmediato a su Superior y éste tomará los recaudos para que se dé aviso a la Aseguradora de Riesgos del Trabajo, quienes arbitrarán los medios para su atención.

- i. En los casos de accidentes *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 contratada por la Empresa y también a los controles que efectúe el facultativo designado por el empleador.

- c) El trabajador podrá ser asesorado a su requerimiento por los profesionales de La Fraternidad, que integran un equipo interdisciplinario denominado "Área de Prevención y Salud de La Fraternidad, atendiendo a los trabajadores, llevando un control y seguimiento de las afecciones y accidentes para estadísticas,

prevención y salud.

ACCIDENTES Y/O ENFERMEDADES INCULPABLES

ARTÍCULO 16: Los accidentes y/o enfermedades inculpables quedarán regulados por la legislación vigente y por 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, entendiéndose por tal dos (2) horas.

La comunicación deberá ser realizada por el medio más efectivo (un familiar o telefónicamente) a su Base Operativa y al Servicio Médico de la Empresa.

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

b) Control:

El trabajador está obligado a someterse al control que se efectúe por el facultativo designado por el empleador. Aquél deberá reincorporarse a sus tareas habituales cuando tenga 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 donde hubiere, 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) Conservación del empleo:

Vencidos los plazos de interrupción del trabajo por causa de accidente o

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

d) Reincorporación:

Vigente el plazo de conservación del empleo, si del accidente o enfermedad resultase una disminución definitiva en la capacidad laboral del trabajador, y éste no estuviera en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, el empleador deberá proceder según lo determinado en el artículo siguiente.

e) Discrepancia de criterios médicos:

En los casos de licencia por enfermedad prolongada mayor de sesenta (60) días, cuando existan discrepancias entre lo dictaminado por el profesional médico del trabajador y el de la empresa, y con referencia al otorgamiento del alta médica, las partes podrán someter el caso a examen del Servicio Médico de la CNRT o al Comité que a tal efecto se constituya. Éste último 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 el mismo no llegara a conformarse por ausencia de alguno de sus miembros, se entenderá que se acepta el criterio del profesional médico de la parte que estuviere presente. En caso de ausencia de los profesionales médicos de ambas partes, se entenderá que se acepta el criterio del profesional médico del trabajador. Durante el lapso en que se expida el empleador deberá seguir abonando las remuneraciones al trabajador, salvo que éste se encuentre en período de reserva de puesto (art. 211 de la LCT).

PERSONAL IMPEDIDO PSICOFÍSICAMENTE

ARTÍCULO 17: El personal que no reúna las condiciones mínimas de capacidad psicofísica que le permitan el normal ejercicio de su profesión de acuerdo a lo que exigen los Reglamentos y disposiciones vigentes, a juicio de la Junta Médica de la Empresa, podrá ser reubicado a tareas compatibles dentro de la Empresa, de acuerdo a sus capacidades y formación, manteniendo sus remuneraciones.

En los casos de reubicación transitoria, el personal podrá reintegrarse a sus tareas de origen al readquirir su aptitud psicofísica.

El sueldo correspondiente a la categoría titular en que revistaba el trabajador incapacitado no sufrirá disminución cuando sea reubicado.

El personal que no aceptará su reubicación en las condiciones expuestas será desvinculado de la Empresa y ajustado a la legislación vigente.

El trabajador será revisado periódicamente, y en el caso de que el Servicio Médico de la Empresa y/o la ART, según corresponda en cada caso, lo consideren con un grado de incapacidad suficiente para la obtención de la jubilación por invalidez, se le otorgará sesenta (60) días de plazo a partir de la fecha de entrega del certificado respectivo, para iniciar las tramitaciones ante la ANSES, con la obligación de recurrir la denegatoria del beneficio hasta obtener resolución judicial definitiva; si así no lo hiciere la Empresa dispondrá.

En el caso que la ANSES no le acordara el beneficio, el incapacitado continuará prestando servicios en la Empresa, en las condiciones estipuladas para el personal afectado por impedimento físico, siempre que obtenga el alta médica. Para la interposición de los recursos administrativos y judiciales, el trabajador podrá requerir el asesoramiento y patrocinio profesional gratuito de la Empresa.

El personal incapacitado y reubicado al readquirir su aptitud psicofísica podrá ser reintegrado a su categoría y/o clase de origen.

TITULO V

LICENCIAS Y FRANQUICIAS DEL PERSONAL

ARTÍCULO 18: Las licencias que a continuación se enumeran, se regirán por las disposiciones legales aplicables a la materia y de acuerdo a las normas que más abajo se establecen:

- a) Por vacaciones anuales ordinarias.
- b) Por matrimonio del trabajador.
- c) Por matrimonio de hijos del trabajador.
- d) Persona no gestante con corresponsabilidad parental.
- e) Por fallecimiento.
- f) Por exámenes secundarios, universitarios y ante la CNRT y CeNaCaF.
- g) Por donación de sangre y exodoncia.
- h) Por donación de Órganos, Tejidos, y Células.
- i) Por revisión médica anual.
- j) Por mudanza.
- k) Licencia con goce de sueldo.
- l) Licencia extraordinaria por enfermedad de un Familiar.
- m) Franquicia horaria por hijo o familiar con Discapacidad.

- n) Licencia especial Deportiva.
- o) Licencia por Violencia Familiar/Doméstica.
- p) Licencia sin goce de sueldo.

En todos estos casos será requisito indispensable para el pago que corresponda, la presentación de la documentación legal pertinente que acredite el motivo de la licencia, con excepción de la prevista en los apartados a) e i) de la presente cláusula.

- a) **Vacaciones:** La concesión de la licencia anual por vacaciones será obligatoria por parte de la Empresa y de usufructo irrenunciable por parte del trabajador.

– **Plazos:**

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

- i. Catorce (14) días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco (5) años;
- ii. Veintiún (21) días corridos cuando su antigüedad sea mayor de cinco (5) años;
- iii. Veintiocho (28) días corridos cuando la antigüedad sea mayor de diez (10) años;
- iv. Treinta y Cinco (35) días corridos cuando la 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 trabajador 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.

Quando el trabajador no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto precedentemente, gozará de un periodo 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 actividad de la Empresa y el carácter de Servicio Público, se deberá otorgar la licencia anual por vacaciones entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de cada año.

La homologación y/o registro de este Convenio Colectivo surtirá los efectos de la autorización del segundo párrafo del art. 154 de la LCT. Sin perjuicio de lo expuesto precedentemente, la Empresa deberá otorgar un período vacacional año por medio en época estival de veintiún (21) días (si el trabajador cuenta con más de diez (10) años de antigüedad) o de catorce (14) días (si el trabajador cuenta con menos de esa antigüedad), de acuerdo a los plazos establecidos en el art. 150 de la LCT. Al siguiente año, cuando el trabajador no disfrute de ese período estival, lo hará en forma completa o fraccionada, dentro del período comprendido entre el 1° de marzo y el 10 de diciembre.

Asimismo, los días de feriados nacionales trabajados y acumulados a la licencia anual, como así también el período restante de licencia anual ordinaria no gozado en época estival, serán acordados fuera de ésta.

Será considerado período de verano para un mayor beneficio para el trabajador, el período de receso escolar, tomándose los días correspondientes a partir del 11 de diciembre y hasta el 28 o 29 de febrero -según corresponda-, para el otorgamiento. Debe tenerse en cuenta un margen de más menos tres (3) días desde el inicio de cada temporada a efectos de encuadre del período de licencia en función que el mismo deba comenzar luego del descanso semanal del trabajador.

Cuando un matrimonio se desempeñe al servicio de la Empresa, las vacaciones deben otorgarse en forma conjunta y simultánea si así se solicita, siempre que no afecte notoriamente el normal desenvolvimiento del servicio.

En casos excepcionales, la licencia podrá acordarse en la época del año que el trabajador lo solicite, ya sea en forma total o fraccionada. En caso de fraccionamiento, se podrá acumular sólo un tercio del período a la próxima licencia, no pudiendo resultar inferior a siete (7) días, con excepción del personal comprendido en el inc. a.1) del presente. La acumulación y consiguiente reducción del tiempo de vacaciones en uno de los períodos, deberá ser convenida por las partes. Para 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 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.

Dejase establecido que la presente homologación, en ningún caso exime al empleador de solicitar previamente ante la autoridad administrativa laboral la autorización administrativa que corresponda peticionar en cada caso, conforme a la legislación vigente.

- 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 notificación, el año a que corresponde y la cantidad de días pertinentes.

La Empresa anunciará con sesenta (60) días de anticipación, mediante la publicación de los diagramas de vacaciones, la programación de las licencias del personal, que tendrá por objeto anunciar al trabajador la oportunidad en la que gozará de las mismas, lo que quedará supeditado a la posterior notificación establecida más arriba.

- Comienzo de la licencia:

La licencia comenzará un día lunes o siguiente hábil si aquél fuese feriado o no laborable. Tratándose de trabajadores que presten servicios en días inhábiles, las vacaciones deberán comenzar el día siguiente a aquél en el que el trabajador gozará de descanso semanal o subsiguiente si aquél fuese feriado o no laborable.

- Retribución y forma de pago:

La retribución correspondiente al período de vacaciones ordinarias deberá ser satisfecha a la iniciación de las mismas, la que se ajustará a los términos de la legislación vigente.

En aquellas situaciones que no pueda determinarse el total de haberes para licencias por vacaciones, se hará una liquidación estimativa, efectuando el ajuste correspondiente en la liquidación subsiguiente.

- Disposiciones varias:

Los representantes sindicales que gocen de licencia gremial, al reintegrarse al servicio de la Empresa, no tendrán derecho a vacaciones por el período de actuación en tal carácter.

Quando un trabajador este diagramado o sea llamado a efectuar un servicio mayor y deba pernoctar fuera de su residencia laboral, independientemente del Viatico Pernocte, se le acumulará a la licencia anual un día adicional cada setecientas veinte horas (720) de pernocte por año calendario, con un

máximo de cinco (5) días al año.

Las horas a computar serán el resultado del total anual de horas de pernocte fuera de su residencia, restándole las horas correspondientes a las jornadas laborales.

– **Suspensión de las vacaciones:**

La licencia anual se suspenderá cuando el trabajador sea llamado por autoridad oficial competente, fehacientemente comprobado, para declarar en asuntos relacionados con el servicio o por la Empresa, por causas graves o urgentes. En estos casos deberá acordarse un período adicional de la licencia compensatoria suspendida.

La licencia anual también se suspenderá por las licencias por fallecimiento previstas en el presente Convenio, por convocatoria a curso de capacitación, por licencia por paternidad (persona no gestante con corresponsabilidad parental), y por las licencias de Delegados que asisten a las Asambleas Generales del Sindicato y/o Congresos Regionales, previstas en el presente Convenio, o por enfermedad del trabajador controlada por la Empresa.

– **Vacaciones. Extinción del contrato de trabajo:**

Cuando por cualquier causa se produjera la extinción del contrato de trabajo, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente al salario correspondiente al período de licencia proporcional a la fracción de año trabajada, sumada a la que aún no había gozado del año anterior, por haberse previsto su programación con posterioridad a su egreso.

b) Licencia por matrimonio del trabajador:

Por motivo de contraer matrimonio, el trabajador gozará de una licencia especial paga completa de trece (13) días corridos que se iniciará a partir de la celebración del mismo.

c) Licencia por matrimonio de hijos del trabajador:

En caso de matrimonio de hijos del trabajador, éste gozará de una licencia paga de dos (2) días corridos.

d) Licencia para persona no gestante con corresponsabilidad parental:

En caso de nacimiento de hijos, el personal tendrá derecho a una licencia de seis (6) días corridos con goce de sueldo dentro de los diez (10) días corridos de la fecha del nacimiento del hijo. En caso de que existan necesidades derivadas del nacimiento que hagan necesaria la ampliación de esta licencia hasta un máximo de ocho (8) días corridos, 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, la licencia se extenderá a nueve (9) días corridos.

Cuando se tratase del nacimiento de un hijo con discapacidad, la licencia será de doce (12) días corridos.

A aquel trabajador que tome en adopción uno o más niños, el empleador le otorgará treinta (30) días corridos, para llevar a cabo las visitas que determina la Autoridad Administrativa o Judicial, a partir del momento en que le confieran el trámite regular de adopción, el que deberá ser notificado fehacientemente a la empresa.

e) Licencia por fallecimiento:

Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la Ley de Contrato de Trabajo, de hijos, hijastros, padres y padrastros, el trabajador gozará de una licencia especial de cinco (5) días corridos. Asimismo, se procederá por pérdida de embarazo durante el tiempo de gestación, siempre que haya acreditado ante la Empresa el mismo con el certificado prenatal de su cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio.

Por fallecimiento de hermanos/as y/o hermanastros/as gozará de una licencia especial paga de tres (3) días corridos y yernos, nueras, tíos, cuñados, abuelos, suegros y nietos, gozará de una licencia especial paga de dos (2) días corridos. La Empresa podrá requerir al trabajador que acredite el vínculo con el familiar fallecido.

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

Las licencias legales por fallecimiento y la convencional pactada en el párrafo anterior, 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 deberán necesariamente comprender en el período respectivo un (1) día hábil.

La licencia por fallecimiento es independiente de cualquier otra a que tenga derecho el trabajador.

f) Licencia por exámenes:

Para rendir examen en la enseñanza media el empleado gozará de una licencia paga de dos (2) días corridos por examen, con un máximo de veinte (20) días corridos por año calendario. En caso de rendir examen en la

enseñanza universitaria, el trabajador gozará de una licencia paga de tres (3) días corridos por examen, con un máximo de veinte (20) días corridos por año calendario. Los estudios terciarios no universitarios se asimilarán a los secundarios, salvo aquellos vinculados específicamente con la actividad ferroviaria que se asimilarán a los universitarios.

En los casos que el trabajador haya rendido mal el primer examen en cualquiera de sus temas del curso de capacitación de la carrera de conducción y deba presentarse nuevamente, gozará de una licencia paga de tres (3) días por cada examen, (el 1º y 2º día para repaso y el 3º para rendir examen), con un máximo de nueve (9) días por año calendario.

g) Licencia por donación de sangre y exodoncia:

Conforme a lo establecido en la legislación vigente, 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 remuneraciones por dicho día, debiendo dar previo aviso al empleador del día en que se tomará la licencia, 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 médico que le extenderá el banco de sangre en el cual efectuó la donación.

Cuando un trabajador sea paciente odontológico y su tratamiento concluya en exodoncia (extracción dental), se le justificarán previa presentación de un certificado, treinta y seis (36) horas corridas.

h) Licencia por donación de Órganos, Tejidos, y Células:

En el caso de que un trabajador sea dador o donante de Órganos, Tejidos, Células será de aplicación lo establecido en las leyes N° 27.447, N° 26.928 y N° 24.193 texto ordenado por las leyes N° 26.066 y N° 25.281, y Ley N° 23.592.

i) Licencia por revisión médica anual:

El trabajador está obligado a realizar la Revisación Médica Anual. La Empresa deberá convocarlo por notificación para realizar la misma fuera de su descanso semanal, a través del Control Operativo, con una antelación no menor de cuarenta y ocho (48) horas y ésta deberá otorgarle el tiempo necesario para cumplir con los requisitos obligatorios (concurrir con puntualidad, ayuno no menor a ocho (8) horas, reposo auditivo de veinticuatro (24) horas, higiene del cabello con jabón neutro, asistencia con el cabello seco) que emanan de la Resolución 1243/13 del ex Ministerio del Interior y Transporte.

Cuando el trabajador deba efectuarse una revisión médica habilitante fuera de su horario de labor, la Empresa solo le abonará un viático especial cuyo valor se fija en el importe equivalente a dos (2) veces el importe del viático general del Anexo II artículo 4° del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

j) Licencia por mudanza:

Cuando el trabajador deba mudarse por cambio de domicilio gozará de dos (2) días corridos de licencia paga. Para disponer de este beneficio el trabajador deberá notificar a la Empresa con la antelación de tres (3) días y comunicarle su nuevo domicilio. A su vez se sumará un día corrido más si la misma es a más de cien (100) kilómetros de lejanía de su anterior domicilio.

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

k) Licencia con goce de sueldo:

La Empresa otorgará las siguientes licencias con goce de sueldo:

1) Licencia para Delegados Congresales:

Se otorgará licencia de cinco (5) días corridos a los Delegados Congresales que hayan sido designados como tales por el Sindicato La Fraternidad y hasta su finalización, por cada año, para asistir a las Asambleas Generales y a los Congresos Regionales de la mencionada entidad. El pedido de esta licencia deberá hacerlo el Sindicato La Fraternidad por escrito, con anticipación suficiente y designando las personas y las fechas del mismo.

Asimismo, se otorgará la licencia necesaria para participar de Eventos, Conferencias o Congresos Internacionales fuera del país, debidamente justificados por la Entidad Sindical.

2) Licencia por declaración policial, judicial y/o trámites:

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; y la Empresa, solo en los casos que respondan a cuestiones relacionadas con el servicio, deberá pagarle un viático especial equivalente a dos (2) veces el valor del viático diario. En estos casos el trabajador deberá avisar 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 la fecha y hora del acto. Si por razones de declaraciones provocadas por

el servicio, el trabajador debiera trasladarse fuera de su residencia, la empresa garantizará su traslado y/o el pago del viático correspondiente. Este beneficio será otorgado conforme a los alcances de la Ley 23.691.

3) Del desempeño como miembro titular del Secretariado Nacional y/o miembro Directivo de la Obra Social Ferroviaria:

El trabajador de la Empresa que fuese designado por el Sindicato La Fraternidad como miembro titular del Secretariado Nacional o miembro directivo de la Obra Social Ferroviaria, gozará de licencia gremial con derecho a percibir los haberes y beneficios sociales de la escala máxima del presente Convenio, en virtud de la tipología y características de la misión a desempeñar, sin derecho a percibir la licencia anual ordinaria que le correspondiere.

El tiempo de permanencia en el servicio será considerado período de trabajo a los efectos del cómputo de la antigüedad y de los beneficios establecidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo y en la legislación vigente.

4) Del desempeño como Instructor Técnico de Conducción.

Cuando un trabajador se desempeñe en las tareas y categoría de Instructor Técnico, gozará de licencia en virtud de la tipología y características de la misión a desempeñar, mientras ostente el cargo para el que fuera designado. Asimismo, cuando sea requerido para ser destacado en comisión ante el Centro de Evaluación Ferroviaria de la CNRT como Inspector de este Ente a nivel nacional, como miembro de la Redacción Técnica de La Fraternidad y/o al CENACAF y/o Instituto Superior de Formación Ferroviaria.

El tiempo de permanencia en el servicio será considerado período de trabajo a los efectos del cómputo de la antigüedad y de los beneficios establecidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo y en la legislación vigente.

D) Licencia extraordinaria por enfermedad de un Familiar:

El trabajador que conviva y tenga a su exclusivo cargo a cónyuge/conviviente, padres o hijos, que se encuentren afectados por una enfermedad de extrema gravedad y sea insustituible su presencia para su cuidado, como también por otras circunstancias excepcionales debidamente comprobadas, fundamentadas y justificadas por la Empresa, tendrá derecho a solicitar una licencia de hasta treinta (30) días corridos continuos o discontinuos, con goce íntegro de haberes por año calendario.

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.

En el caso de que ambos cónyuges sean empleados de la Empresa, sólo se

concederá la licencia a uno de ellos.

El trabajador que deba faltar a sus tareas por las circunstancias previstas en este inciso deberá elevar su solicitud a la Empresa por escrito. La Empresa tiene derecho a verificar por su médico o por su visitador social la veracidad de la causa indicada.

m) Franquicia horaria por hijo o familiar con Discapacidad:

El trabajador o trabajadora que esté ejerciendo la guarda de un hijo o familiar directo a cargo con discapacidad y que requiera cuidados especiales, gozará del beneficio de la adecuación horaria de sus servicios a efectos de realizar consultas médicas, controles o sesiones de rehabilitación correspondientes, a cuyos efectos deberá acreditar las condiciones de discapacidad con la documentación emanada por la Autoridad estatal correspondiente y coordinar con la superioridad con la antelación necesaria la fecha/s en que utilizará el presente beneficio a efectos de no entorpecer la normal prestación del servicio.

n) Licencia especial Deportiva:

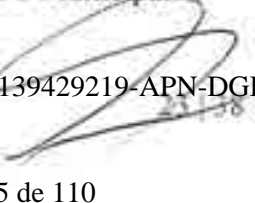
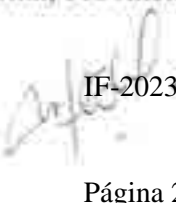



Visto la Ley Nacional N° 20.596 sobre licencias especiales deportivas en la Argentina, en los casos de trabajadores deportistas aficionados que como consecuencia de su actividad sean designados para intervenir en campeonatos regionales, nacionales o internacionales, deberá concederse una licencia especial en sus obligaciones laborales, según los requisitos y condiciones establecidos por la citada Ley. Para ello la solicitud deberá contener conformidad de aquél a quien deba extenderse, datos personales completos, certificado que acredite su carácter de aficionado, certificado médico psicofísico, personas responsables de quienes estarán a cargo de la competencia, lugar, día y hora de la preparación, torneo, congreso y/o reuniones, medios económicos para afrontar la participación y todo aquello que solicite la mencionada Ley.

o) Licencia por Violencia Familiar/Doméstica:

Las mujeres o personas LGTBIQ+ comprendidas en la presente Convención Colectiva de Trabajo podrán gozar de hasta una licencia de diez (10) días hábiles en el año con goce integral de haberes en los casos que resulten víctimas de violencia familiar o doméstica. Para acceder a la misma el trabajador deberá presentar copia de la denuncia policial o Judicial que acredite la causal prevista o en su defecto Certificado extendido por Autoridad competente, que consigne la realización de dichos trámites.

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.



IF-2023-139429219-APN-DGD#MT

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

SALAS DE JARDINES MATERNALES Y/O JARDÍN DE INFANTES Y/O COLONIA DE VACACIONES- REINTEGRO.

ARTICULO 19: En los casos en que el trabajador deba dejar el cuidado de hijo/os menores de seis (6) años en una sala de jardín maternal o de jardín de infantes, siempre y cuando no hubiere prestación de tal tipo por la Obra Social en el lugar de su residencia, el trabajador deberá presentar factura y recibo 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 de cierre de novedades.

En los supuestos de que ambos progenitores trabajen en la Empresa, el privilegio se otorgará únicamente al que tenga a cargo la tenencia o el cuidado personal del hijo o hijos menores. En caso de tratarse de cuidado personal compartido o 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.

El valor tope de este artículo se determinará conforme al equivalente a quince (15) días del valor para el viático general. Este beneficio sustituye la obligación del empleador de habilitar salas de jardines maternas y/o jardín de infantes previstas por el art. 103 bis párrafo f) de la LCT.

En períodos de receso escolar, el reintegro establecido en este artículo podrá ser abonada para el pago de colonia de vacaciones en instituciones incorporadas a la enseñanza oficial por hijo/a o hijos/as menores de seis (6) años, en las mismas condiciones establecidas en los párrafos precedentes.

El trabajador deberá presentar la factura y el recibo 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 de cierre de novedades.

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

RESERVA DE PUESTO

ARTÍCULO 20:

a) Convocatorias especiales:

El empleador conservará el empleo a los trabajadores cuando éstos deban prestar servicios militares motivados por convocatorias especiales, desde la fecha de su convocatoria y hasta treinta (30) días después de concluir el servicio.

b) Del desempeño de cargos electivos o representativos en asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial:

De conformidad con lo establecido en el art. 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 fija la ley respectiva, a partir de la cesación de las mismas. El período de tiempo durante el cual los trabajadores hubieren desempeñado las funciones precedentemente aludidas será considerado período de trabajo en las mismas condiciones y con el alcance de los arts. 214 y 215 segunda parte, de la Ley de Contrato de Trabajo y leyes concordantes.

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

TITULO VI

FERIADO NACIONALES

ARTÍCULO 21: Los Feriados Nacionales se regirán de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente.

El trabajador podrá disponer percibir el día Feriado Nacional y los fijados por el Poder Ejecutivo Nacional, u optar acumularlo en la licencia anual. Cualquiera fuere la opción que elija, deberá comunicarlo a la Empresa con copia a la entidad gremial, durante el mes de noviembre de cada año calendario.

El trabajador que decidiere no percibir el feriado nacional, tendrá la opción de solicitar hasta un máximo de dos (2) de esos feriados trabajados en el transcurso del año vacacional, sin necesidad de acumularlos a la licencia anual, pudiendo hacerlo en una o en dos fechas distintas. El trabajador deberá realizar la solicitud con una antelación no menor a quince (15) días, y la empresa deberá dar una respuesta con una antelación de no menos de siete (7) días de la fecha solicitada. El otorgamiento de este beneficio quedará supeditado a las necesidades operativas de la Empresa, y no se podrá gozar los días 24 y 25 de diciembre, 31 de diciembre y 1º de enero, día del padre, día de la madre y día de la niñez.

DÍA DEL TRABAJADOR FERROVIARIO

ARTÍCULO 22: Se reconoce el 1º de marzo de cada año como día del Trabajador Ferroviario. Este día festivo será considerado a los efectos convencionales 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.

TITULO VII

REGULACION DE LAS CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO

VIATICOS. NATURALEZA JURIDICA

ARTÍCULO 23: Los viáticos establecidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, pese a la circunstancia de que los trabajadores no deberán presentar

comprobantes de rendición de cuentas, pero que responden a gastos reales en los cuales deberán incurrir los trabajadores para el desempeño de sus labores, en ningún caso sufrirán descuentos ni carga social alguna del régimen de la Seguridad Social por no formar parte de la remuneración del trabajador, en un todo de acuerdo con el art. 106 in fine de la Ley de Contrato de Trabajo.

REEMPLAZOS EN CATEGORIA SUPERIOR

ARTÍCULO 24: La empresa deberá contar con el número de trabajadores suficientes por categoría para cubrir los servicios diagramados, contando los relevos de licencias anuales, las licencias legales, convencionales, etc., y ausentismos por distintas razones, tratando de no ascender en forma provisoria al personal a categorías superiores.

Los trabajadores que transitoriamente realicen tareas comprendidas en categorías superiores, percibirán la diferencia del sueldo y beneficios correspondientes a la categoría superior. Para que se genere este derecho la asignación de la tarea tendrá que ser como mínimo un cincuenta por ciento (50%) de la jornada.

RELEVOS. PERMANENCIA EN EL SERVICIO

ARTÍCULO 25: Atento a las particulares condiciones y características del tráfico ferroviario y de las operaciones comerciales de la Empresa y del Servicio Público que presta, tanto respecto de las regulaciones y exigencias en materia de seguridad y permanente control del tráfico, como de la operatividad del servicio y seguridad, el personal de conducción no podrá rehusarse a superar el límite máximo de la jornada de trabajo establecida en el presente Convenio, cuando razones imprevistas y/o causas de fuerza mayor así lo requieran. En tal caso, la Empresa procurará el relevo del personal afectado por estas circunstancias en el menor tiempo posible, dando el trabajador por finalizada su jornada al dejar servicio en los lugares establecidos para tal fin (residencia), abonándose la diferencia con los recargos de ley, según lo previsto en la legislación y en el presente Convenio.

TRASLADOS PROVISORIOS DE PERSONAL

ARTÍCULO 26: El personal que por razones operativas deba ser transferido provisoriamente a otra base, y siempre que dicho traslado implique pernocte, percibirá dicho adicional durante todo el tiempo que dure el movimiento, el cual no podrá, en ningún caso, exceder de noventa (90) días corridos.

Al trabajador que sea trasladado provisionalmente por la totalidad del plazo de tiempo antes referido, se le abonará el setenta y cinco por ciento (75%) del sueldo básico por única vez en cada oportunidad que se produzca el mismo.

A aquellos trabajadores que sean trasladados provisionalmente por un plazo inferior a noventa (90) días corridos, se les abonará el monto proporcional, conforme la siguiente escala:

De 16 a 30 días corridos: 25% del sueldo básico.

De 31 a 45 días corridos: 37,5% del sueldo básico.

De 46 a 60 días corridos: 50% del sueldo básico.

De 61 a 75 días corridos: 62,5% del sueldo básico.

De 76 a 90 días corridos: 75% del sueldo básico.

Para que el trabajador sea acreedor de este beneficio el plazo de cada traslado deberá ser

superior a quince (15) días corridos.

REDISTRIBUCION DEL PERSONAL

ARTÍCULO 27: La Empresa a través de la Subgerencia del área respectiva podrá, por necesidades operativas objetivas, publicar vacantes permanentes asignándoles a los trabajadores un nuevo lugar de residencia en la misma línea que pertenece. A tal fin, anunciará dicha necesidad mediante publicación interna en las Seccionales, debiendo los interesados exteriorizar su voluntad de ser transferidos mediante nota dirigida al área de la línea correspondiente de la empresa con copia a los integrantes de la Comisión de Reclamos.

Para que un trabajador sea reasignado a un nuevo lugar de residencia deberá haber cumplido con los cursos de capacitación correspondientes.

El trabajador tendrá el derecho de solicitar la vacante publicada. En caso de que la misma no fuere cubierta, y por disminución del trabajo no circunstancial o por reacomodamiento de la Empresa, fuera necesario modificar la prestación de servicio de personal comprendido en el presente Convenio, se convocará a la COPIP, la que deberá encontrar una solución al respecto.

En caso de realizarse los movimientos de personal conforme lo previsto en el párrafo anterior, se aplicará la siguiente mecánica:

Comenzará por categoría, de las clases inferiores a las superiores y teniendo en cuenta la antigüedad mediante el número de clasificación de cada trabajador, siendo el de mayor numeración de la base donde se pudiese declarar el sobrante de personal, el trabajador que sería eventualmente trasladado.

En el caso de los desplazamientos citados en el párrafo segundo del presente artículo, la Empresa abonará por única vez y en concepto de gastos de traslados, el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) del sueldo básico el que será efectivizado por el interesado antes de su partida al nuevo destino.

El personal que no aceptará su reubicación dentro de las condiciones establecidas precedentemente, como así también para el que no existiera vacante para su reubicación dentro de la conducción, será ajustado a la legislación vigente.

TITULO VIII

ASISTENCIA LEGAL

ARTÍCULO 28: La empresa organizará la prestación de asistencia letrada a los trabajadores a través de profesionales especializados en la materia penal y civil, para que asuman la representación y asistencia letrada de los mismos, exclusivamente en casos de accidentes ferroviarios, en tanto no exista un conflicto de intereses entre la Empresa y el dependiente.

Así también, se dará seguimiento y continuidad a los mismos casos judiciales señalados en el párrafo precedente, respecto del personal referido al Ámbito de Aplicación Personal del artículo 2° del presente C.C.T., una vez que se haya acogido a la jubilación, más allá de la Razón Social que tuviera la Empresa al momento de jubilarse.

En todos los casos, el personal deberá hacer entrega de la citación judicial o demanda, dentro de las veinticuatro (24) horas de recibida, a su superior inmediato, agregando la documentación o información que pueda contribuir en su defensa.

TÍTULO IX

ROPA DE TRABAJO Y ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL

ARTÍCULO 29: La ropa de trabajo, zapatos de seguridad, herramientas de trabajo y/o cualquier otro equipo o elemento cuya entrega debe efectuar la Empresa según lo descrito más abajo, no revisten carácter remuneratorio por no ser una contraprestación de las tareas realizadas. Todos los elementos y/o equipos resultarán de lo analizado en las respectivas evaluaciones de riesgo de cada puesto de trabajo y serán los aprobados bajo la normativa vigente en la materia.

En forma previa a la elaboración de los documentos de la contratación, la Empresa podrá consultar al Sindicato sobre las particularidades de los productos a adquirir (EPP y ropa de trabajo), para que éste emita su opinión, la cual tendrá carácter no vinculante.

Elementos de Protección Personal (EPP):

La Empresa proveerá al personal los elementos de protección personal según los riesgos asociados a las tareas a realizar por los trabajadores, dependiendo de su función y puesto de trabajo y teniendo en cuenta las condiciones climáticas zonales. Los trabajadores se obligan a utilizarlos para los fines para los que han sido provistos, conservarlos y cuidarlos adecuadamente, según Ley 19.587 y sus correspondientes decretos reglamentarios.

El uso será obligatorio en el momento y lugar adecuados, según el Reglamento de Seguridad y disposiciones de la Empresa sobre el particular.

Será considerado falta disciplinaria la no utilización de los mismos por parte del personal dependiente.

Zapatos de Seguridad:

La Empresa proveerá al personal afectado a la conducción de trenes, zapatos de seguridad tipo punta de acero, de suela dieléctrica que cumplan con las normas IRAM/UL// IQC (International Quality Certifications), a razón de un (1) par cada año calendario. Los zapatos mencionados serán de uso obligatorio durante la jornada de trabajo, debiendo cada empleado hacerse cargo del cuidado y limpieza de los mismos. Los trabajadores se obligan a la utilización de los mismos, y la Empresa a cambiarlos por razones de rotura o deterioro, por causas derivadas de su uso normal.

Ropa de Trabajo:

La Empresa proveerá a cada empleado los juegos por año calendario del uniforme de trabajo, de acuerdo al siguiente detalle:

a) Entrega de ropa estacional por año:

1- TRACCIÓN ELECTRICA

Época Estival:

- 2 Camisas manga corta
- 2 Chombas
- 2 Pantalones de vestir livianos
- 1 Par de zapatos de seguridad/medio paseo

Época Invernal:

- 2 Camisas manga largas
- 2 Pantalones de vestir grueso
- 1 Pullover escote en V

Entrega de Ropa no estacional:

- 1 Campera de abrigo cada dos (2) años
- 1 Equipo de agua (pantalón y saco de lluvia), cada cinco (5) años.

2- TRACCION DIESEL

Época Estival

- 2 Camisas tipo jean livianas
- 2 Pantalones tipo jean livianos
- 2 Chombas
- 1 Par de zapatos de seguridad

Época invernal

- 2 Camisas tipo jean de abrigo
- 2 Pantalones tipo jean de abrigo
- 1 Pullover escote en V

Entrega de Ropa no estacional:

- 1 Campera de abrigo cada dos (2) años

1 Equipo de agua (pantalón y saco de lluvia) y botas de goma cada cinco (5) años.

Caducidad:

La falta de entrega de cualquiera de los elementos aludidos anteriormente y el silencio del interesado hará presumir que no era necesario renovar los equipos, por estar en condiciones de seguir usándolos.

También caduca automáticamente esta obligación de entrega de ropa de trabajo y ropa de seguridad en caso de egreso por cualquier causa o suspensión de la efectiva prestación de tareas por períodos prolongados.

El personal se encontrará obligado a utilizar la ropa y elementos de trabajo en el desarrollo de sus tareas, estando prohibido el uso de los mismos en actividades ajenas a su labor en la Empresa.

TÍTULO X

HERRAMIENTAS DE MANO

ARTÍCULO 30: El Área de Transporte de la Empresa deberá proveer al personal de una (1) linterna (su reposición será por desgaste normal, mal funcionamiento o rotura), dos (2) bolígrafos y dos (2) anotadores mensuales, veinticuatro (24) trapos rejillas anuales, un (1) reloj pulsera analógico, y las herramientas de mano y dispositivos adecuados para la realización o ejecución de las tareas requeridas. Las herramientas de mano y los dispositivos se entregarán con cargo de devolución a cada empleado, el que será responsable de su cuidado y uso apropiado, debiendo efectuar su devolución a la empresa cuando le sea requerido.

Las herramientas necesarias para realizar las tareas de conducción de la locomotora que fuesen provistas por la empresa deberán estar colocadas en una caja dentro de la locomotora, la que deberá estar cerrada y precintada, y cada vez que se utilice deberá ser informado en el libro de a bordo de la locomotora y vuelta a precintar en el primer lugar o base donde hubiere personal para tal fin.

Asimismo, en cada Depósito y/o Base Operativa donde se establezca la residencia del trabajador la Empresa proveerá de vestuarios con duchas donde se instalarán gabinetes personales para el resguardo de la ropa y elementos de trabajo.

CAMBIO DE ÓRDENES

ARTÍCULO 31: El trabajador deberá cumplimentar las órdenes de servicio por escrito que reciba de sus superiores, las que deberán ser emitidas de acuerdo con las normas reglamentarias vigentes.

La empresa podrá modificar las órdenes de servicio emitidas. En este supuesto, el trabajador estará obligado a cumplir la última orden recibida, quedando sin efecto las órdenes previas.

En el caso del personal de conducción diagramado, se evitará desplazarlo del mismo salvo casos de excepción o fuerza mayor como ser: arrollamientos, accidentes ferroviarios, cortes de energía, o casos similares.

En el caso de que se tratase de corredores de trenes de carga, donde las autorizaciones de uso de Vía (AUV), las órdenes de servicio se transmiten y retransmiten de acuerdo a lo especificado en los Reglamentos Operativos vigentes.

INFORME DEL PERSONAL DE CONDUCCION:

ARTÍCULO 32: El personal de conducción deberá confeccionar, cuando existan novedades relevantes, un informe en el que se especifique la fecha, el nombre y apellido del personal de conducción, el número de tren y número de formación y/o locomotora conducida, debiendo consignarse las anomalías detectadas en la formación y/o locomotora, en el tren y en la infraestructura y señales en la línea. Dicho informe deberá ser entregado por el personal al Superior Inmediato, pudiendo conservar aquél un duplicado del mismo, recepcionado por la Empresa.

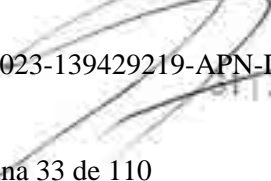



CREDENCIAL-PASE LIBRE

ARTICULO 33: La Empresa proveerá a los trabajadores comprendidos en el presente Convenio el acceso a una aplicación informática (APP), que servirá además como PASE LIBRE para viajar en los ramales ferroviarios del transporte de pasajeros por ella explotados, con excepción de los ramales de Larga Distancia. Para el caso de los ramales Regionales, el citado PASE LIBRE solamente podrá ser utilizado para viajar en los mismos por parte de aquellos trabajadores que residan en tales lugares. Para los trabajadores activos esta herramienta informática (APP) será de uso personal, siendo imprescindible y obligatoria la exhibición de la credencial virtual durante la jornada de trabajo.

La empresa otorgará a su familia (esposa/conviviente e hijos hasta dieciocho (18) años de edad y menores de veinticuatro (24) años mientras demuestren fehacientemente certificación de estudios) una credencial personal e intransferible para viajar por todos ramales ferroviarios de las líneas operadas por la Empresa, con excepción de los ramales de Larga Distancia, abonando solo el valor del viaje/abono estudiantil, siendo su tenencia indispensable para presentar ante personal de boletería. Para el caso de los ramales Regionales, la citada credencial se otorgará únicamente a los familiares del trabajador antes detallados que tengan como residencia habitual tales lugares. Para gozar de este beneficio el trabajador debe gestionar el documento en forma personal en las oficinas de Recursos Humanos de Línea a la que pertenece, presentando la documentación que acredite el vínculo y fotografías de 4 x 4 fondo blanco. Esta franquicia continuará para el trabajador y su esposa 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.

La Empresa otorgará al trabajador una (1) vez al año, en forma gratuita, pasajes en trenes de Larga Distancia para que viaje junto a su familia, hasta un límite de cuatro personas, por todos los ramales ferroviarios de las líneas operadas por la Empresa. El otorgamiento de este beneficio quedará supeditado a la disponibilidad de pasajes con que cuente la Empresa.

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



IF-2023-139429219-APN-DGD#MT

- a) Cónyuge o conviviente.
 - b) Hijas/os y/solteras/os hasta los veinticuatro (24) años de edad inclusive.
 - c) Menores a cargo cuya guarda o tutela haya sido acordada a la gente por autoridad judicial competente, hasta la edad indicada en el inciso precedente y siempre que sean de estado civil solteros.
- Se exceptúa del límite de edad establecido en los puntos b) y c) el supuesto de familiares con discapacidad.

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

TÍTULO XI

CONDICIONES DE APTITUD FÍSICA Y PSÍQUICA

ARTÍCULO 34: Atento las características de la actividad, considerando las funciones de los trabajadores íntimamente vinculadas a la seguridad del tráfico, los mismos al momento de presentarse a tomar servicios y durante el desarrollo de este, deberán estar en condiciones normales de aptitud física y/o psíquica para cumplimentar sus prestaciones.

Queda estrictamente prohibido durante la prestación del servicio, la ingestión de bebidas alcohólicas, calmantes, estimulantes y/u otros productos medicinales que puedan afectarlas condiciones físicas y/o psíquicas del trabajador.

En caso de que el trabajador deba someterse a la toma de medicamentos debidamente recetados por un profesional, deberá ponerlo en conocimiento de su superior jerárquico inmediato, con anterioridad al comienzo de sus tareas, acompañando fotocopia de las recetas expedidas por el médico interviniente.

Atento a lo expuesto, la empresa podrá someter al trabajador a controles y/o exámenes clínicos y/o médicos a fin de constatar que el mismo se encuentra en las mencionadas aptitudes. En aquellos casos que se presenten situaciones personales de salud que necesiten atención médica, los médicos informarán al trabajador interesado, observando el principio de privacidad correspondiente.

PROCEDIMIENTO A SEGUIR EN CASO DE ARROLLAMIENTO/COLISIÓN CON PERSONA O VEHÍCULOS

ARTÍCULO 35: La Empresa deberá observar más allá de lo abajo descrito, como resultante de una Resolución de la SRT, que no está eximida de cumplir con los articulados que hace mención la Ley de Ferrocarriles 2873, para tratar de evitar los accidentes con personas o vehículos sobre las vías. El art. 5 de la citada Ley en todos sus incisos manifiesta los modos y deberes que tendrá que ejecutar para la libre circulación de los trenes, sin obstáculos ajenos al servicio.

El procedimiento a seguir con el personal de conducción al producirse un arrollamiento

cuyo resultado sea la muerte o lesiones de la o las víctimas, la empresa arbitrara los medios necesarios para trasladar el personal para relevar, como así también trasladar el personal afectado hacia donde las autoridades judiciales indiquen, asegurando su traslado hasta el domicilio particular declarado en la empresa; será el establecido por Resolución de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo N° 558/2009 (o la norma que la reemplace), complementada por la Resolución 65/2011, publicada en el Boletín Oficial del día 15 de febrero de 2011; la que se transcribe:

- 1) Producido un accidente de los definidos en el art.1º de la parte dispositiva de la presente Resolución, el Empleador deberá comunicarlo al registro habilitado a tal fin por la COMISION NACIONAL DE REGULACION DEL TRANSPORTE (CNRT), en el plazo y en la forma que dicha Comisión establezca.
- 2) Producido un accidente de los definidos en el art.1º de la parte dispositiva de la presente Resolución, el Empleador inmediatamente deberá proceder a denunciar la contingencia a la ASEGURADORA DE RIESGOS DEL TRABAJO (ART). La denuncia podrá también ser efectuada por el propio trabajador, sus derechohabientes o por cualquier persona que haya tenido conocimiento del accidente. La denuncia deberá estar dirigida a la ART con la que el empleador mantenga contrato vigente, pero podrá ser presentada ante el prestador por ella habilitado.
- 3) Presentada la denuncia de la contingencia, la ART o el prestador habilitado por ella, deberán tomar los recaudos necesarios para: a) realizar en forma inmediata una evaluación psicofísica del o los trabajadores, que deberá incluir un proceso psico diagnóstico conducido por un profesional de salud mental, proceso que consistirá como mínimo en una entrevista diagnóstica y la realización de técnicas de evaluación validadas para la detección de la presencia de signos del trastorno por estrés post traumático a cuyo efecto deberán tenerse en cuenta los antecedentes de anteriores accidentes definidos en el art. 1º de la parte dispositiva de la presente Resolución, en los que hubieren participado el o los trabajadores; b) otorgar en forma inmediata las prestaciones en especie que correspondan (incluyendo técnicas de intervención en crisis - por ej. Defusing o Debriefing) a fin de prevenir los síntomas del trastorno por estrés post traumático.
- 4) Sin perjuicio de las obligaciones que las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo tienen a su cargo, el empleador deberá desarrollar tareas de prevención sobre la temática referida a los accidentes a que se alude en el art. 1º de la parte dispositiva de la presente Resolución. Dichas tareas estarán a cargo de profesionales idóneos y consistirán en la realización de entrevistas individuales, con periodicidad mensual, a efectos de detectar signos propios del trastorno de estrés postraumático y síntomas comórbidos. El registro de dichas entrevistas revestirá carácter de Historia Clínica y deberá ser entregada al trabajador al finalizar su relación laboral.

5) El empleador además deberá realizar, por intermedio de profesionales idóneos, Cursos de Capacitación sobre el Trastorno de Estrés Post Traumático (Psicoeducación) de los que participará.

IF-2023-139429219-APN-DGD#MT

Todos los trabajadores que se desempeñen como: Conductor, Conductor Especializado, Ayudante de Conductor y Aspirante a Pre conductor y Jefe de Tren, y todos los Aspirantes a Conductor, Conductor Especializado, Ayudante de Conductor, Pre conductor, Jefe de Tren; y en todos los casos en que se produzca un cambio de puesto de trabajo dentro de los mencionados.

- 6) Los cursos de Capacitación mencionados en el inciso precedente estarán orientados a lograr los siguientes objetivos:
 - a) Que el trabajador conozca los signos del Trastorno de Estrés Post Traumático;
 - b) que el trabajador conozca las causas y efectos de la enfermedad para que amplíe su punto de vista acerca de los signos manifiestos, contribuyendo a su propia salud y bienestar con un fundamento a largo plazo;
 - c) contribuir a la no estigmatización de los trastornos psicológicos y a disminuir las barreras para el tratamiento;
 - d) que los conocimientos adquiridos y relativos a la sintomatología del trastorno, causas y conceptos del tratamiento puedan favorecer el intercambio habitual y cotidiano de experiencias entre los trabajadores en cuestión.

- 7) Los profesionales intervinientes en las tareas descritas en los incisos 4º y 5º del presente Artículo, deberán dejar constancia escrita de la efectiva realización de cada una de ellas, labrando un acta en la que conste la fecha en que se realizan, los nombres y la firma de los trabajadores que participan, los temas abordados y la firma y sello del profesional interviniente. Las actas deberán conservarse archivadas por orden cronológico a los efectos de ser auditadas por la autoridad correspondiente y por las ART en oportunidad de las visitas que efectúen a los establecimientos del empleador.

- 8) Las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo deberán informar a la SRT —por la vía establecida con carácter general para las denuncias de incumplimientos de los empleadores a las normas de higiene y seguridad en el trabajo — los incumplimientos que verifiquen en las visitas que efectúen a sus establecimientos.

TÍTULO XII

VIVIENDA

ARTÍCULO 36: De conformidad con lo dispuesto en el artículo 105 inc. d) de la LCT, modificado por la Ley 24.700 y mientras el trabajador mantenga su vigencia en el empleo, la Empresa podrá suministrar al trabajador el uso de una vivienda en comodato, de propiedad o arrendada por la Empresa.

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

La falta de entrega de la vivienda por parte del trabajador, en el plazo prudencial que la empresa estableciere, será considerada falta disciplinaria.

En el supuesto de ruptura del contrato de trabajo, el trabajador deberá entregar al empleador la tenencia de la vivienda asignada, libre de todo ocupante, a la finalización del preaviso o del plazo acordado por la misma, respectivamente.

En el supuesto de que el preaviso fuere omitido, la empresa otorgará un plazo de treinta (30) días a los fines de que el trabajador proceda a entregar la tenencia de ésta, libre de todo ocupante.

APORTE EMPRESARIO PARA EL FOMENTO DE ACTIVIDADES CULTURALES Y DE CAPACITACION DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 37: La empresa procederá a abonar mensualmente un aporte equivalente al dos por ciento (2%) de la cantidad de trabajadores comprendidos en el presente Convenio por el salario básico del Ayudante de Conductor, que será depositado a la orden del Sindicato La Fraternidad para los fines de que éste pueda desarrollar funciones culturales y de capacitación del personal de conducción representados por la misma y dentro de sus Escuelas Técnicas por Instructores designados por ella. Dicho aporte se enmarca dentro de las previsiones estipuladas en el art. 9 de la Ley 23.551 reglamentada por el art. 4º del Decreto 467/88.

Para tal cometido el Sindicato nominará un Instructor como Coordinador General de Escuelas, para que organice, supervise y lleve el control de los Instructores, Cursos y Alumnos. El mismo actuará de nexo entre la Escuela Técnica del Sindicato y quien disponga la Gerencia General de Recursos Humanos de la Empresa, para llevar las estadísticas y controles sobre la capacitación que se efectúe, la realización de cursos de Aspirantes a la Carrera de Conducción, de Certificados Habilitantes para Conductores y Ayudantes de Conductores Habilitados en las distintas tracciones, Inspectores y nuevos Instructores, y re-capacitación permanente para quienes ya posean Certificados de Idoneidad como Conductores y Ayudantes de Conductores Habilitados.

El Sindicato La Fraternidad 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, pudiendo ser auditada en este caso y cuando la empresa lo disponga.

TÍTULO XIII

INGRESOS Y PROMOCIONES

ARTÍCULO 38: La empresa determinará las necesidades de ingreso de personal, para lo cual llevará adelante un proceso de ingreso a través de la Gerencia General de Recursos Humanos, incluyendo la revisión médica pre-ocupacional, debiendo el postulante completar toda la documentación necesaria para el ingreso.

El periodo de prueba se establecerá conforme a lo dispuesto en la legislación vigente.

Los postulantes deberán contar con una edad no mayor a los veinticinco (25) años. El

IF-2023-139429219-APN-DGD#MT

Sindicato La Fraternidad a través del Secretariado Nacional, elevará para la consideración de la Gerencia General de Recursos Humanos de la empresa un listado de candidatos potenciales, de manera que en igualdad de condiciones se considere el ingreso de familiares, particularmente de aquellos trabajadores fallecidos, jubilados o cualquier tipo de baja contemplada en este Convenio. En todos los casos los postulantes deberán exhibir los certificados analíticos correspondientes a estudios secundarios otorgados por entidades de educación oficial, nacional, provincial o privada. Los ingresos deberán ajustarse a las normas establecidas en el "REGLAMENTO DE FORMACION, CAPACITACION PROFESIONAL, EXAMINACION Y HABILITACION DEL PERSONAL DE CONDUCCION FERROVIARIA" aprobado por Resolución del Ministerio de Transporte N° 394/2021.

Una vez incorporado a la empresa, se le impartirá en las Escuelas Técnicas de La Fraternidad el curso de Aspirante para la Conducción, debiendo prepararse para rendir y aprobar el examen correspondiente con modalidad escrita que de ser aprobado habilita el examen oral ante la CNRT o ante aquel organismo que la suplante.

En caso de que el Aspirante se vea impedido de concurrir normalmente al curso por accidente o enfermedad debidamente justificados luego podrá cumplimentar su concurrencia y examen.

Los ingresos y sus promociones estarán vinculados a las necesidades del plantel establecido a causa de las vacantes que se generen en la Empresa.

TITULO XIV

DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA LABORAL.

PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN E IGUALDAD DE TRATO Y

OPORTUNIDADES.

ARTÍCULO 39: Las partes signatarias en un todo de acuerdo con lo estatuido por el art. 75 inc. 22 de la Constitución Nacional, Tratados Internacionales, principios de la OIT, Ley 23.592 y art.17 de la LCT, son contestes en la prohibición de discriminar directa o indirectamente a los trabajadores incluidos en el presente Convenio, y acuerdan asimismo eliminar cualquier medida o práctica que pudiere producir arbitrariamente un trato discriminatorio o desigual fundado en razones políticas, gremiales, de sexo, orientación o preferencia sexual, género, estado civil, edad, nacionalidad, raza, discapacidad, etc., como también respecto a cualquier otra acción, omisión, segregación, preferencia o exclusión que menoscabe o anule la igualdad de oportunidades y de trato, y/o susceptible de afectar la dignidad de los trabajadores, de alterar su salud psicofísica, y/o comprometer su futuro laboral.

TITULO XV

NORMAS LEGALES Y CONVENCIONALES APLICABLES

ARTÍCULO 40: Serán de aplicación a los dependientes de la empresa las normas de la

legislación laboral vigente.

Asimismo, las partes aclaran que las disposiciones legales transcritas y/o referidas de la legislación del trabajo, se considerarán incluidas en el presente Convenio siempre y cuando las mismas no sean modificadas o derogadas. En estos supuestos, las normas convencionales se tendrán por ajustadas según la reforma de la Ley, salvo que en el seno de la COPIP se considere esta situación particular en un plazo no mayor de quince (15) días corridos de publicada la nueva legislación y resuelva por unanimidad elevar una propuesta diferente a la Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo.

REGIMEN APLICABLE

ARTÍCULO 41: Las partes dejan constancia que este Convenio Colectivo de Trabajo y las decisiones adoptadas por el órgano creado en materia de interpretación, constituyen la voluntad colectiva que, conjuntamente con la legislación laboral, es la única normativa aplicable a los trabajadores dependientes de la Empresa encuadrados en el presente.

RETENCIONES. CUOTA SINDICAL

ARTÍCULO 42: De acuerdo a las disposiciones legales vigentes, la Empresa deberá retener de las remuneraciones del personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, la cuota sindical y demás conceptos autorizados, y depositarlos a la orden del Sindicato La Fraternidad.

A tal efecto, la Empresa comunicará mensualmente por escrito al Sindicato La Fraternidad, conforme lo dispone el art. 6° de la ley 24.642, 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.

El Sindicato La Fraternidad comunicará a la Empresa la cuenta bancaria en que se deberán efectuar los depósitos mencionados precedentemente.

CONTRIBUCION SOLIDARIA

ARTÍCULO 43: La Empresa procederá a retener a todos los trabajadores no afiliados comprendidos en la presente convención colectiva de trabajo, una suma anual equivalente al doce por ciento (12%) de la remuneración básica mensual que perciba como contraprestación por el cumplimiento de sus tareas, durante el plazo de vigencia pactado en el art. 4.

Este aporte con destino al Sindicato La Fraternidad se practicará de conformidad con lo establecido por el art. 9 de la ley 14.250 (t.o. Decreto 1135/04) y tiene por finalidad contribuir a solventar los gastos de tipo económico y/o administrativo que determinan la puesta en vigencia y renovación del Convenio Colectivo de Trabajo.

La empresa actuará como agente de retención en los términos del art.42 de la presente Convención Colectiva de Trabajo. A efectos de posibilitar la retención aludida el Sindicato La Fraternidad comunicará a la empresa los importes a retener a cada uno de los trabajadores incluidos en esta Convención, de acuerdo con los beneficios especiales que poseyeren por su condición de afiliados a la entidad sindical, (art. 9 de la Ley 14.250 t.o. Decreto 1135/04).

La retención se efectuará mensualmente sobre la base de la doceava parte del equivalente anual.

PAGO DE APORTES, RETENCIONES Y/O CONTRIBUCIONES

ARTICULO 44: Los valores económicos que le corresponda abonar a la Empresa a favor de La Fraternidad, ya sea por cuotas sindicales, solidarias, mutuales, contribuciones de la Empresa, etc., deberán ser depositados como máximo hasta el día 15 del mes subsiguiente al que correspondan.

Pasada la fecha de vencimiento, automáticamente se considerará en mora y generará un interés punitivo del dos por ciento (2%) mensual acumulativo, a partir del primer día de mora, similar al sistema aplicado por la ADMINISTRACION FEDERAL DE INGRESOS PUBLICOS (AFIP).

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 45: Las partes acuerdan que en el supuesto de que la futura legislación prevea nuevas modalidades contractuales, la habilitación pertinente podrá ser dispuesta por la Comisión Paritaria de Interpretación Permanente (COPIP).

HOMOLOGACION Y/O REGISTRO

ARTÍCULO 46: Atento al trámite impuesto a esta negociación por ante la Autoridad de Aplicación, y habiéndose alcanzado el acuerdo precedente, solicitan la homologación y/o registro del mismo de conformidad con las normas legales vigentes.



ANEXO I

CATEGORÍAS

(Valores básicos vigentes al 01/10/2023).

Escala ratificada ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

CATEGORÍA LABORAL	BÁSICO MENSUAL (\$)	BÁSICO DIARIO (\$)	BÁSICO HORARIO (\$)
COORDINADOR DE ESCUELAS TÉCNICAS	\$928.845,00	\$37.154,00	\$6.192,30
INSTRUCTOR TÉCNICO DE CONDUCCIÓN	\$577.268,00	\$23.091,00	\$3.848,45
INSPECTOR TÉCNICO DE CONDUCCIÓN	\$561.520,00	\$22.461,00	\$3.743,47
CONDUCTOR ELÉCTRICO	\$446.517,00	\$17.861,00	\$2.976,78
CONDUCTOR DIESEL	\$446.517,00	\$17.861,00	\$2.976,78
AYUDANTE CONDUCTOR HABILITADO	\$391.386,00	\$15.655,00	\$2.609,24
AYUDANTE DE CONDUCTOR	\$347.956,00	\$13.918,00	\$2.319,71
ASPIRANTE A AYUD. DE CONDUCTOR	\$271.874,00	\$10.875,00	\$1.812,49

Adicionales Remunerativos:

- **Bonificación por Antigüedad:** 1,5% del sueldo básico por año de servicio.
- **Adicional por Conducción Unipersonal:** 10% del sueldo básico.
- **Bonificación por Profesionalidad Conductiva:** 22% del sueldo básico.
- **Bono Especial Instructores Técnicos de Conducción:** \$407.861,95 (Pesos cuatrocientos siete mil ochocientos sesenta y uno con 95/100) desde el 01/10/2023
- **Bonificación por Título Terciario:** 15% del sueldo básico de la categoría de revista.
- **Bonificación por Título Universitario:** 25% del sueldo básico de la categoría de revista

Adicionales no remunerativos:

- **Bonificación por Certificado:** 10% del sueldo básico de su categoría.
- **Viático General:** \$4.700,00 (Pesos cuatro mil setecientos con 0/100), desde el 01/10/2023.
- **Viático por pernoctada:** \$772,29 (Pesos setecientos setenta y dos con 29/100) la hora, o, \$18.631,00 (Pesos dieciocho mil seiscientos treinta y uno con 00/100) por día efectivamente trabajado desde el 01/10/2023.

IF-2023-139429219-APN-DGD#MT

ANEXO II

CONDICIONES ECONÓMICAS

RÉGIMEN DE REMUNERACIONES Y BENEFICIOS SOCIALES

ARTÍCULO 1º - SALARIO MENSUAL:

Los sueldos serán abonados mensualmente, cuyos valores son los establecidos para cada categoría laboral en la tabla que se inserta como ANEXO I en la planilla correspondiente del presente Convenio.

ARTÍCULO 2º - REGIMEN DE ASIGNACIONES FAMILIARES:

La totalidad del personal comprendido en el ámbito de este Convenio Colectivo de Trabajo, percibirá las asignaciones familiares comprendidas en el ámbito de la Administración Nacional de la Seguridad Social, conforme a la normativa vigente.

ARTÍCULO 3º - RÉGIMEN DE VIATICOS:

Los viáticos establecidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, pese a la circunstancia de que los trabajadores no deberán presentar comprobantes de rendición de cuentas, pero que responden a gastos reales en los cuales deberán incurrir los trabajadores para el desempeño de sus labores, en ningún caso sufrirán descuentos ni carga social alguna del régimen de la seguridad social, por no formar parte de la remuneración del trabajador, en un todo de acuerdo con el art. 106 *in fine* de la Ley de Contrato de Trabajo.

ARTÍCULO 4º - VIÁTICO GENERAL:

Este viático diario se abonará al personal en servicios de maniobras y trenes locales, en residencia y fuera de ella; se acuerda una jornada de ocho (8) horas diarias para los trenes de carga y seis (6) horas para trenes de pasajeros. Se considerará servicio de maniobra cuando el personal preste servicio en su residencia, o fuera de ella, sin transponer los límites de la estación más allá de los mil (1.000) metros. Se considerará servicio local, cuando el trabajador tome y deje servicio en su residencia.

El pago del viático diario en los términos previstos en el párrafo precedente no se abonará en los casos de licencias: por revisión médica anual, por mudanza, con goce de sueldo, extraordinaria por enfermedad de un Familiar, especial Deportiva, y sin goce de haberes.

Durante los períodos de licencias pagas por accidentes y/o enfermedades inculpables y/o por accidentes del trabajo y/o enfermedades profesionales, o en las demoras en el proceso de habilitación de la CNRT inculpable al trabajador, y siempre que no sea posible su reubicación transitoria, la Empresa también abonará el viático general, por cada día hábil que abarque la duración de las mismas.

ARTÍCULO 5º - VIÁTICO PERNOCTADA:

Residencia: es el lugar que la Empresa asigna al trabajador al proceder a su designación, ya sea por ingreso, traslado, adjudicación de vacantes, etc. como asiento normal de sus funciones.

Viático hora personal de conducción:

La totalidad de los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente Convenio Colectivo de Trabajo, cuando por razones de trabajo y a requerimiento de la Empresa, deban pernoctar fuera del lugar de su residencia, percibirán un viático único por todo concepto.

Este viático por pernoctada se abonará en forma mensual conjuntamente con el pago de las remuneraciones.

Este viático se liquidará sobre una base horaria, cuyo valor resultará de dividir por veinticuatro (24) el valor diario máximo fijado para el mismo.

ARTÍCULO 6° - BONIFICACION POR ANTIGÜEDAD:

Se entiende por antigüedad el tiempo acumulado en uno o varios periodos de relación de dependencia que el empleado haya mantenido con la Empresa.


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

La Empresa abonará al personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, una suma de pesos igual al uno y medio por ciento (1,5%) del sueldo básico correspondiente a cada categoría, por cada año de antigüedad en concepto de bonificación remunerativa, establecida en el Anexo I del presente Convenio, por cada año de servicio.


ARTÍCULO 7° - BONIFICACION POR CERTIFICADO DE IDONEIDAD:

El personal incluido en el presente Convenio, que posea certificado que lo habilita a la conducción de las unidades que posea la Empresa, percibirá mensualmente en concepto de "Certificado" el diez por ciento (10%) del sueldo básico remunerativo de su categoría.




ARTÍCULO 8° - FORMAS DE PAGO. PLAZOS:



1. La Empresa podrá abonar las remuneraciones otorgadas a sus trabajadores en efectivo, mediante la acreditación en cuenta corriente o caja de ahorro en moneda de curso legal abierta a nombre del dependiente en entidad bancaria nacional o privada, o en cualquiera de las formas prescriptas en la legislación vigente o que se dicte en el futuro que faciliten el pago y correspondiente cobro de dichas remuneraciones, atento a la dispersión geográfica de los servicios prestados por la Empresa, y las necesarias condiciones de seguridad que se imponen.



La homologación o registro del presente Convenio será considerado como suficiente autorización de la Autoridad de Aplicación para la adopción de cualquiera de las formas de pago mencionadas precedentemente.



IF-2023-139429219-APN-DGD#MT

2. La Empresa abonará las remuneraciones a su personal mensualmente, dentro de los plazos legales en vigencia.

ARTICULO 9 - ADICIONAL POR CONDUCCIÓN UNIPERSONAL:

Cuando los Conductores presten servicios en forma unipersonal, a excepción de la categoría Coordinador de Escuelas Técnicas, la Empresa abonará a los mismos en concepto de adicional remunerativo por conducción unipersonal el diez por ciento (10%) por ciento del salario básico correspondiente, con periodicidad mensual y conjuntamente con las demás remuneraciones y beneficios que se le abonen al personal.

ARTICULO 10 - BONIFICACIÓN POR PROFESIONALIDAD CONDUCTIVA:

La Empresa abonará a todo el personal comprendido que posea Certificado de Idoneidad, a excepción de la Categoría Coordinador de Escuelas Técnicas, una suma remunerativa igual y mensual del veintidós por ciento (22%) del salario básico de su categoría, por el alto grado de responsabilidad que requiere la profesión del personal idóneo representado por el Sindicato La Fraternidad, garantizando y asegurando el transporte de pasajeros y de cargas, al ser responsables legal y jurídicamente ante las instituciones de competencia, por accidentes y por arrollamientos de terceros que se cruzan en las vías de los ferrocarriles, sufriendo un deterioro psíquico-físico y enfermedades profesionales tras el estrés pos traumático devenido del trabajo, convirtiéndose en el primer eslabón de la cadena de responsabilidades, encargándose de la seguridad del transporte.

ARTÍCULO 11 - BONIFICACIÓN POR TÍTULO:

La presentación por parte del trabajador de títulos oficiales de estudios terciarios o universitarios será abonada de acuerdo con la siguiente escala y cualesquiera sean las tareas que cumpla el personal encuadrado en el presente Convenio:

- Títulos terciarios o estudios superiores que demanden de uno (1) a tres (3) años de estudios de tercer nivel, percibirá el quince por ciento (15%) del sueldo básico de la categoría de revista.
- Títulos universitarios o estudios superiores que demanden más de cuatro (4) años, percibirá el veinticinco por ciento (25%) del sueldo básico de la categoría de revista.

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

ARTÍCULO 12 - BONO ESPECIAL INSTRUCTORES TÉCNICOS DE CONDUCCIÓN:

Cuando un Instructor Técnico de Conducción sea concursado para desarrollar sus tareas como Redactor Técnico de la Escuela Central del Sindicato La Fraternidad, Inspector Nacional de la CNRT o Instructor del CENACAF o del Instituto Superior de Formación Ferroviaria, percibirá mientras permanezca en el ejercicio de dichas funciones el Bono Especial de Instructores Técnicos de Conducción ajustado o regulable según aumentos salariales del presente Convenio, el que reemplazará al que actualmente se abona bajo el concepto "Bono CENACAF" y/o "Bono CNRT".

ARTÍCULO 13 - PAGO POR RETIRO ANTICIPADO:

Todo trabajador activo que tenga entre cincuenta y cinco (55) y sesenta y tres (63) años al momento de cumplir los treinta (30) años de aportes jubilatorios, y que presente dentro de los treinta (30) días de haberse reunido ambos requisitos su renuncia fehaciente a la Empresa, percibirá, por única vez, un pago por retiro anticipado de carácter no remunerativo equivalente a quince (15) meses del sueldo completo de la categoría que detentara e igual al percibido en el último mes. El trabajador que a la fecha de reunir los requisitos de edad y de aportes jubilatorios arriba indicados se encuentre ejerciendo un cargo de representación gremial, podrá ejercer la presente opción hasta treinta (30) días después de culminar dicho mandato.

Para acceder al beneficio, dentro del plazo antes mencionado el trabajador deberá entregar a SOFSE el formulario otorgado por ANSES (COMPUTO ILUSTRATIVO) donde se especifique la fecha en que cumplirá los treinta (30) años de aportes jubilatorios.

En caso de producirse el fallecimiento del trabajador en el lapso que va desde el cese en el trabajo hasta la percepción de la bonificación, la misma le será liquidada a los derechohabientes.

La Empresa deberá hacer entrega en el plazo de ley de los Certificados de Remuneraciones y Servicios previstos en el artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Los trabajadores que hayan superado los requisitos antes mencionados podrán ejercer la opción y acogerse al Pago por Retiro Anticipado, desde la fecha de vigencia del presente y hasta un (1) mes de la misma.

ARTÍCULO 14 - BONO DIA DE LOS TRABAJADORES FERROVIARIOS.

El Bono por el "Día de los Trabajadores Ferroviarios", se abonará en un pago bajo la modalidad de una gratificación extraordinaria, a todo el personal ingresado hasta el mes inmediato anterior al mes de pago de la gratificación extraordinaria, el cual será abonado conjuntamente con los salarios correspondientes al mes de marzo de cada año.

A la firma del presente Convenio el mencionado bono tendrá un valor de \$ 46.754, el cual se ajustará anualmente por el mismo porcentaje alcanzado en cada paritaria anual.

IF-2023-139429219-APN-DGD#MT

ANEXO III

REGULACION DEL RÉGIMEN DE JORNADA DE TRABAJO

TRENES DE PASAJEROS

ARTICULO 1º JORNADA DE TRABAJO

En esta materia serán de aplicación exclusiva la Ley de Contrato de Trabajo, art. 25 de la Ley 24.013, Ley 24.465, Ley 11.544 y Dto. 3969/66.

ARTICULO 2º JORNADA NOCTURNA

Las horas de trabajo prestadas en jornada nocturna serán computadas con un adicional de ocho (8) minutos por hora, como tiempo de trabajo y no retributivos de acuerdo al régimen previsto por la Ley 11.544 y disposiciones concordantes de la LCT.

ARTICULO 3º HORARIO DE TRABAJO

Los horarios de trabajo serán dispuestos por la Empresa de acuerdo a las disposiciones legales vigentes y a este Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTICULO 4º CAMBIO DE HORARIO

La Empresa podrá variar los horarios de trabajo por razones operativas, y en los cambios de temporada. A fin de adaptar dicho horario a las razones climáticas deberá en el verano y/o el invierno realizar, en cada oportunidad, una remoción de personal o cambio de horario, comunicando dicho cambio a la representación gremial.

ARTICULO 5º TIEMPO DE TRABAJO. JORNADA LABORAL

Será considerado tiempo de trabajo el transcurrido desde la hora indicada para iniciar la tarea asignada por la Empresa en residencia, hasta la hora de su terminación.

Se considerará Residencia, el lugar que la Empresa asigna al trabajador para tomar y dejar servicio, al proceder a su designación ya sea por ingreso, traslado, adjudicación de vacantes, etc. como asiento normal de sus funciones.

Quedan excluidos de la jornada de trabajo, los tiempos que el dependiente utilice para cambiarse, higienizarse, etc.

La jornada de trabajo del personal de conducción no podrá exceder de treinta y seis (36) horas semanales o ciento cuarenta y cuatro (144) mensuales.

A los efectos de asegurar la continuidad de los servicios en los casos imprevistos y/o de fuerza mayor, el personal no podrá rehusarse a excederse del límite máximo que para la jornada establezca la presente norma de organización. A tales efectos, el personal continuará trabajando si no hubiere concurrido su relevo hasta tanto sea efectivamente relevado, concluyendo con su servicio en su residencia.

Los Inspectores Técnicos de Conducción asimismo podrán efectuar guardias programadas en domicilio en forma rotativa entre el plantel de Inspectores.

En casos de accidentes o fuerza mayor, sólo estos últimos podrán ser convocados en su descanso, siendo compensado en horas agregadas a su descanso largo siguiente.

ARTICULO 6° JORNADA DE TRABAJO DEL PERSONAL AFECTADO A SERVICIOS NO DIAGRAMADOS

La jornada de trabajo del personal afectado a los servicios no diagramados será de seis (6) horas diarias si el trabajador se desempeñara seis (6) días a la semana. Las horas trabajadas después de las primeras seis (6), si la jornada semanal fuera de seis (6) días a la semana, serán abonadas con un recargo de acuerdo a la legislación vigente.

ARTICULO 7° JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS SEMANALES DEL PERSONAL AFECTADO A SERVICIOS DIAGRAMADOS:

La jornada de trabajo del personal afectado a los servicios diagramados será regulada por el régimen de ciclos establecidos en el apartado 1, y sus descansos semanales por lo establecido en el apartado 2 de este artículo.

1. CICLOS:

Atento a la naturaleza del servicio prestado por la empresa, la misma podrá disponer el régimen de trabajo en ciclos, de acuerdo con lo dispuesto por el art. 202 de la Ley de Contrato de Trabajo y disposiciones concordantes de la Ley 11.544 y decretos reglamentarios específicos.

En estos supuestos, la empresa podrá adoptar entre otros, cualquiera de los siguientes ciclos:

a) Ciclo de una (1) semana:

En este caso, el término medio de las horas de trabajo, computables dentro del ciclo, no podrá exceder las treinta y seis (36) horas semanales.

b) Ciclo de dos (2) semanas:

En este ciclo de catorce (14) días, será de setenta y dos (72) las horas de trabajo computables dentro del ciclo, no podrán exceder, en el promedio del ciclo, las treinta y seis (36) horas semanales.

2. DESCANSOS SEMANALES:

El descanso semanal, cuando la empresa hubiese adoptado el régimen de ciclos, tendrá las siguientes características:

a) Ciclo de siete (7) días:

El trabajador gozará de un (1) descanso semanal de cuarenta y dos (42) horas.

b) Ciclo de catorce (14) días:

El trabajador gozará de dos (2) descansos semanales, que sumados serán de ochenta y cuatro (84) horas.

Uno de los dos descansos semanales podrá ser reducido a treinta y seis (36) horas, pero la suma total de los dos descansos será de ochenta y cuatro (84) horas.

DESCANSOS PARCIALES:

Los descansos parciales entre jornadas son de dieciocho (18) horas, noventa (90) horas semanales; y no deberán ser reducidos por diagramas o en servicio a órdenes a más de catorce (14).

ANEXO IV

ACTIVIDAD Y CATEGORÍA DE TRABAJADORES COMPRENDIDOS

La presente Convención Colectiva de Trabajo es de aplicación exclusiva a todo el personal de la Empresa que se encuentre expresamente incluido en las categorías y especialidades laborales que se especifican a continuación, excluyendo toda función, categoría o puesto no expresado en el presente:

- a) Coordinadores de Escuelas Técnicas,
- b) Instructor Técnico de Conducción.
- c) Inspector Técnico de Conducción.
- d) Conductor
- e) Ayudante de Conductor Habilitado
- f) Ayudante de Conductor
- g) Aspirante a Ayudante de Conductor

a) Coordinador de Escuelas Técnicas.

a.1 - Coordinador de Escuelas Técnicas:

Es el Coordinador de Escuelas Técnicas, que tendrá como objetivo proporcionar los servicios de análisis y evaluación de los resultados de las políticas que se apliquen en el sistema de capacitación profesional del personal de conducción en el sector de su incumbencia.

Para tal efecto se designará un coordinador pedagógico por Línea u Empresa quien dependerá directamente de la Secretaría de Capacitación Legal y Técnica de La Fraternidad y tendrá las siguientes funciones:

- Coordinar, programar y ejecutar actividades de Línea o Empresa, con el fin de lograr maximizar los resultados de las diferentes cursadas, siendo interlocutores con la Secretaría de Capacitación Legal y Técnica.
- Analizar las actividades y métodos pedagógicos en las Escuelas Técnicas de La Fraternidad.
- Evaluar en coordinación con las áreas de capacitación correspondientes los resultados cualitativos y cuantitativos de nuestro sistema de formación profesional.
- Elaborar informes, propuestas y recomendaciones a la secretaria de Capacitación, Legal y Técnica.
- Dirigir y diseñar la puesta en marcha de relevamientos y diagnósticos de situación en relación a la capacitación profesional.
- Coordinar aspectos pedagógicos de los cursos de capacitación con la Redacción Técnica Central en función de los proyectos y objetivos asignados.

- Elaborar los cronogramas de trabajo y realizar las evaluaciones correspondientes de los proyectos asignados.

b) Instructor Técnico de Conducción:

Es el trabajador profesional formador del personal de conducción en las tracciones que tenga e incorpore la empresa. Instruirá desarrollando los programas de capacitación en reglamento, generalidades mecánicas y eléctricas, unidades diésel y eléctricas, seguridad e higiene, y las técnicas conductivas con la ubicación de los distintos elementos. Asimismo, será el responsable de las evaluaciones de personal a presentarse para ser examinado ante el Centro de Evaluación Ferroviaria de la CNRT.

El Instructor Técnico de Conducción podrá ejercer sus tareas específicas de capacitación en la Escuela Técnica Seccional y/o cuando ésta lo requiera en orden a sus competencias para el desarrollo de tareas específicas de instrucción, el mismo ejercerá funciones en los trenes con dependencia de la base operativa donde preste servicios, y sin reducción del salario determinado de la categoría de Instructor Técnico de Conducción.

Cuando sean requeridos, los Instructores Técnicos podrán ser destacados en comisión ante el Centro de Evaluación Ferroviaria de la CNRT, el Centro Nacional de Capacitación Ferroviaria (CeNaCaF) y/o del Instituto Superior de Formación Ferroviaria, como Inspectores Nacionales de este Ente. Dicha comisión deberá contar siempre con el aval de la Empresa.

c) Inspector Técnico de Conducción:

Es el trabajador encargado en general de la supervisión del personal de conducción, quien gozará de la necesaria independencia de acción acorde a su función, para lo cual mantendrá estrecho contacto con la Gerencia de Operaciones, con dependencia del Puesto de Control Trenes y la Superioridad como parte integrante de un equipo, durante las veinticuatro (24) horas.

Funciones:

Dado su conocimiento y responsabilidad se podrá desempeñar en las siguientes funciones:

- Inspección y supervisión del personal de conducción.
- Hacer respetar la legislación vigente.
- Supervisar que los ordenamientos se cumplan dentro de la norma de seguridad reglamentaria.
- Acudir en la solución de las fallas técnicas, acorde a sus conocimientos.
- Deberá tener informada a la Gerencia de Operaciones de las anomalías o imprevisión de cualquier servicio.

- Resolver sobre los procedimientos en cuanto a la faz operativa tanto reglamentaria como técnica.
- Supervisar el cumplimiento del servicio respecto del personal de conducción, evitando entrar en conflicto con el personal.
- Intervenir y mediar cuando los ordenamientos se contrapongan con la seguridad y la reglamentación.
- No contravenir lo convenionado, con referencia al personal de conducción a supervisar.
- Velar por la seguridad de los elementos tractivos, del material rodante y su conservación.
- Actuar en permanente contacto con el Puesto de Control Trenes.
- En caso de no ocupar un puesto fijo en la Línea, dará su posición al Puesto de Control Trenes para que sea comunicada a su superioridad cuando no pueda establecerse directamente con la misma.
- A falta de Conductor que auspicie de práctico, podrá actuar como tal de su empresa, al personal de conducción en aquellos casos en que por la categoría del tren y zona a recorrer la jefatura así lo requiera.
- Ante la falta de un Conductor para la corrida de un tren, le oficiará de práctico al Ayudante de Conductor Habilitado que se nombre en su reemplazo.
- Informar la aptitud y eficacia de los empleados del personal de Conducción que supervise, dando a conocer necesidades de capacitación.
- Llevar actualizado el listado de vigencia de los certificados de aptitud física habilitantes del personal de conducción bajo su órbita, dando aviso al cuerpo médico de la Empresa de la caducidad de dicho certificado con un mes de anticipación.
- Se interesará porque las reparaciones solicitadas por el personal de Conducción se realicen verificando que las mismas comprendan el estado real de la unidad; y reportará cuando se establezcan reparaciones mal efectuadas o no realizadas, informando sobre las averías de carácter grave o sistemáticas que se originen en las unidades.
- Acompañar personalmente toda unidad tractiva que presente deficiencias u origine inconvenientes en la Línea hasta su normalización. Para tal caso, solicitará y controlará la ejecución de las reparaciones necesarias.

Un Inspector Técnico de Conducción dentro de cada línea de la empresa ejercerá la función de organizador respecto del resto de los Inspectores Técnicos de Conducción de la misma, y será el encargado de las siguientes tareas:

Relevar las necesidades de la Subgerencia de Transporte referidas a los Inspectores de Conducción.

Organizar sus elementos administrativos.

Administrar su grupo de trabajo en todos los aspectos laborales conforme a las necesidades e instrucciones impartidas por la Subgerencia de Transporte.

Reportar ante la Subgerencia de Transporte todo aquello que ésta solicite, tanto periódicamente como espontáneamente según las prioridades que su jefatura establezca.

Comunicar efectivamente las necesidades del grupo de Inspectores de Conducción a su cargo, en vista de la productividad y correcto desempeño de sus funciones, con los adecuados elementos de trabajo.

Asignar tareas en función de lo relevado como necesidades de la Subgerencia de Transporte, para garantizar su efectivo cumplimiento.

Organizar con las áreas correspondientes todo trabajo que afecte al plantel de Inspectores Técnicos de Conducción ante una tarea en ámbitos jurisdiccionales de líneas.

Velar por la seguridad en todo procedimiento en el que intervenga el cuerpo de Inspectores Técnicos de Conducción.

Articular con el Coordinador de Escuelas Técnicas de La Fraternidad, todo lo referente a la actualización de los conocimientos del cuerpo de Inspectores en servicio.

El ejercicio de las funciones anteriormente descritas no implicará el pago de mayores funciones por parte de la Empresa.

d) Conductor:

Es el trabajador que se encuentra habilitado por la Autoridad de Aplicación para conducir unidades tractivas de las que utiliza la empresa, incluidas en la Resolución 394/21, Capítulo II, art. 6, y que reúne las condiciones psicofísicas requeridas para la tarea.

Funciones:

- En depósitos y cabeceras debe alistar y preparar la unidad motora de tracción para el inicio de la marcha de su tren y/o para ser entregada a otro Conductor.
- Es responsable de la conducción de la locomotora y/o equipo en el servicio que se le asigne, debiendo asegurarse que no sufra maltrato o resulte averiada por errores en la conducción.
- Es responsable de cumplir el recorrido en el tiempo asignado por el horario, respetando la señalización y precauciones de vía permanentes o temporarias, dando cumplimiento a las obligaciones que surgen del Reglamento Interno Técnico Operativo y los diferentes Reglamentos y/o Apéndices y/o Manuales de Seguridad Operativa.
- Es responsable de su unidad. De existir fallas técnicas, tratará de solucionarlo con los elementos a su alcance; y de no ser posible deberá requerir ayuda con la premura del caso.

mediante el sistema de comunicación a su alcance, debiendo en la emergencia acoplar o desacoplar su unidad con carácter obligatorio, asistiendo al Ayudante de Conductor.

- De existir inconvenientes mecánicos en los vehículos que componen la formación que remolcan, debe intervenir para su solución; si ello no resultara posible, de inmediato informará y solicitará instrucciones operativas a la oficina de Control, para actuar en consecuencia.
- Cuando se producen inconvenientes en la vía principal, debe realizar su tarea de manera de no crear ningún problema adicional, al que pretendiese solucionar.
- Cuando verifica niveles y observa alguno de ellos que deba ser completado, tiene la obligación de hacerlo, incluso personalmente, cuando ello ocurra en un lugar donde no haya apoyo técnico, pero si la disponibilidad del elemento faltante y posibilidad de hacerlo.
- Confeccionará el "libro de a bordo" del cual está provisto la unidad y el "informe del conductor" que determine la empresa, conforme lo establecido en el art. 30 del presente convenio, siendo responsable absoluto de la veracidad de los datos que en ambos se requieren.
- Debe asegurar la limpieza, seguridad y conservación de la unidad motora que conduce.

Podrá actuar de piloto de trenes de otras empresas en su propia red, con las mismas condiciones que en las otras funciones; como así conducir trenes en la red de otra empresa, y de ser necesario deberá ser asistido por un piloto de la misma, debiendo acatar las órdenes de éstos.

En las empresas de transporte de carga, actuará en representación de las mismas, siendo responsable de la entrega, carga y retiro de los vagones, en procedencia y/o destino o de intercambio de cargas. En el ejercicio de estos deberes deberá tener cortésia profesional con el cliente y sus representantes.

En las circunstancias de oficiar como Conductor Auxiliar también deberá: En las empresas de carga, impartir instrucciones de tierra al Conductor a cargo de la locomotora, a través de señales manuales y/o comunicaciones radiales o cualquier otro medio designado por la Empresa. Asimismo, procederá a la operatoria fijada, maniobras en los aparatos de cambios de vías, para las cruzadas y sobrepasos en vía, así como proteger el tren en pasos a niveles no atendidos, cumpliendo con todas las obligaciones que impone el Reglamento Operativo.

e) Ayudante de Conductor Habilitado:

Es el trabajador comprendido en la categoría de Ayudante de Conductor que se encuentra habilitado por la Autoridad de Aplicación para conducir unidades tractivas de las que utiliza la Empresa, que reúne las condiciones psicofísicas requeridas para los conductores.

- El Ayudante de Conductor Habilitado puede conducir bajo la supervisión del Conductor, y realizará las tareas del Ayudante de Conductor.

- Cuando las necesidades operativas de servicio lo requieran, deberá ejecutar tareas de conducción de la unidad motora de tracción que utilice la empresa y para la que esté habilitado, asumiendo todas las tareas y responsabilidades propias de las funciones inherentes a Conductor, respetando la reglamentación de circulación y de seguridad, recibiendo e informando novedades sobre la circulación y el comportamiento del material.
- En las circunstancias de oficiar como Conductor Auxiliar también deberá: En las empresas de carga, impartir instrucciones de tierra al Conductor a cargo de la locomotora, a través de señales manuales y/o comunicaciones radiales o cualquier otro medio designado por la Empresa. Asimismo, donde no se trabaje con sistema de señalamiento, y esté capacitado en el Reglamento Operativo de la empresa que ingresa, confeccionará las correspondientes Órdenes de Partida manteniendo permanente comunicación con el Puesto de Control de Trenes a fin de recibir o solicitar instrucciones.
- Se encargará de tramitar la Autorización de Uso de Vía, en los sectores que sea de aplicación según el Reglamento Operativo.

f) Ayudante de Conductor:

- Colabora con el Conductor en la responsabilidad total por la operatividad del tren, siendo su obligación brindar apoyo en la conducción del Convoy, haciéndolo en presencia y bajo la supervisión de éste.
- Es su obligación participar en la observación de las señales y pasos a nivel ubicados en el trayecto que recorren.
- Además secundará al Conductor en la preparación de la unidad tractiva para el inicio de la marcha; preservará la higiene y limpieza de ésta.
- Es su obligación verificar los niveles de la unidad, compartiendo con el Conductor la responsabilidad de reponerlos cuando sea necesario y no exista personal técnico para ello, a excepción de los Depósitos donde deberá ser abastecida.
- Cuando se transite por vías operadas por empresas de carga, impartirá instrucciones de tierra al Conductor a cargo de la locomotora, a través de señales manuales y/o comunicaciones radiales o cualquier otro medio designado por la empresa. Asimismo, procederá a la operatoria fijada, maniobras en los aparatos de cambios de vías, para las cruzadas y sobrepasos en vía, así como proteger el tren en pasos a niveles no atendidos, cumpliendo con todas las obligaciones que impone el Reglamento Operativo.

g) Aspirante a Ayudante de Conductor:

Es el trabajador que ingresa en relación de dependencia y que, habiendo reunido las condiciones y los requisitos necesarios, realizará su instrucción en un curso de cincuenta y seis (56) días hábiles, y luego que rinda de conformidad los exámenes requeridos por la CNRT, pasará a desempeñarse como Ayudante de Conductor.

CARRERA DE CONDUCCION

IF-2023-139429219-APN-DGD#MT

14 | 16

Se establece la carrera de conducción a través de los siguientes pasos:

Aspirante a Ayudante de Conductor	a	Ayudante de Conductor
Ayudante de Conductor	a	Ayudante de Conductor Habilitado
Ayudante de Conductor Habilitado	a	Conductor
Conductor	a	Inspector Técnico de Conducción
Inspector Técnico de Conducción	a	Instructor Técnico de Conducción
Instructor Técnico de Conducción	a	Coordinador de Escuelas Técnicas

Todas las promociones quedarán supeditadas a las necesidades operativas determinadas por la Empresa, y se regirán, en lo pertinente, por lo establecido en el "Reglamento de Formación, Capacitación Profesional, Examinación y Habilitación del Personal de Conducción Ferroviaria", aprobado por la resolución del Ministerio de Transporte N° 394/21.

Se establece que para la promoción de un Ayudante de Conductor Habilitado a Conductor/a se tomará al más antiguo de acuerdo con el número de clasificación que posea el Certificado de acuerdo con la tracción que corresponda a la vacancia.

El Ayudante de Conductor que aprobare todos sus exámenes en la primera oportunidad obtendrá el pago de la categoría de Ayudante de Conductor Habilitado y el sueldo correspondiente a dicha categoría, desde que cumplió con el tiempo de permanencia establecido en el artículo 7° del Reglamento de Formación, Capacitación Profesional, Examinación y Habilitación del Personal de Conducción Ferroviaria aprobado por la Resolución del Ministerio de Transporte N° 394/21, según la tracción a la que perteneciere, más el tiempo de curso respectivo.

Para promocionar a Inspector Técnico de Conducción tendrán prioridad los Conductores y en segundo término los Ayudantes de Conductores Habilitados. Se publicará el puesto a cubrir entre los convenionados en el presente; se realizará un concurso en la Escuela Técnica Central del Sindicato, con representantes de la Empresa, y quien obtenga el mayor puntaje accederá a la función. Cuando igualen el puntaje obtenido, para definir la instancia se tomará en cuenta: 1) La cantidad de certificados habilitantes; 2) la antigüedad en la categoría; y 3) a igual antigüedad, el de mayor edad.

Para promocionar a Instructor Técnico de Conducción tendrán prioridad los Conductores y en segundo término los Ayudantes de Conductores Habilitados; se publicará el puesto a cubrir entre los convenionados en el presente; se realizará un concurso en la Escuela Técnica Central del Sindicato, con representantes de la Empresa, y quien obtenga el mayor puntaje accederá a la función. Cuando igualen el puntaje obtenido, para definir la instancia se tomará en cuenta: 1) la cantidad de certificados habilitantes; 2) la antigüedad en la categoría; y 3) a igual antigüedad, el de mayor edad.

Para promocionar a Coordinador de Escuelas Técnicas tendrán prioridad quienes se hayan desempeñado como Instructores Técnicos de Conducción. Se realizará un

IF-2023-139429219-APN-DGD#MT

concurso en la Escuela Técnica Central del Sindicato, con representantes de la Empresa, y quien obtenga el mayor puntaje accederá a la función. Cuando iguallen el puntaje obtenido, para definir la instancia se tomará en cuenta: 1) la cantidad de certificados habilitantes; 2) la antigüedad en la categoría; y 3) a igual antigüedad, el de mayor edad. Aquellos indicados a ser promovidos a categorías superiores, y que no aceptaren el movimiento, no podrán acceder a la obtención del beneficio por dos (2) años consecutivos y serán desplazados al último lugar de su categoría con el número más alto dentro de la lista general.

CAPACITACIÓN:

De conformidad con lo establecido en el artículo 33 y demás normas concordantes del Reglamento de Formación, Capacitación Profesional, Examinación y Habilitación del Personal de Conducción Ferroviaria, aprobado por la Resolución del Ministerio de Transporte N° 394/2021, la Empresa de común acuerdo con la Entidad Gremial, dispondrá anualmente la organización, implementación y programas de cursos para el personal de conducción, de manera de mantener una actualización permanente de conocimientos en todas las unidades tractivas en uso, nuevos sistemas de señalamiento y comunicación, innovación e inserción de nuevas tecnologías, nuevas normas operativas, protocolos de seguridad, etc. En todos los casos, se confeccionarán los contenidos de los programas de acuerdo a las necesidades operativas, la eficiencia y seguridad del servicio ferroviario, contemplando la utilización de simuladores de manejo.-



CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

LA FRATERNIDAD

TITULO I

PARTES INTERVINIENTES

ARTICULO 1º: En la Ciudad de Buenos Aires, a los (..) días del mes de de 20...., el SINDICATO LA FRATERNIDAD, por una parte, representado en este acto por el Sr. Omar Aristides MATURANO, el Sr. Simón Ariel CORIA, el Sr. Julio Adolfo SOSA, el Sr. Omar Sebastián MATURANO y el Sr. Hugo César ELBEY, en su carácter de miembros paritarios; y la OPERADORA FERROVIARIA SOCIEDAD DEL ESTADO, por la otra parte, representada en este acto por el Sr. Martín Fabio MARINUCCI, en carácter de Presidente, y por la Sra. María Florencia COLMAN, en carácter de Gerenta General de Recursos Humanos, convienen celebrar el siguiente Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa, de acuerdo a lo establecido por la Ley N° 14.250 (t.o. 1135/04), Decreto 199/88, la Ley 23.546 (t.o. 1135/04), Ley 23.696, Decreto 200/88, Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, y la Ley N° 25.877 y sus Decretos Reglamentarios.

ÁMBITO DE APLICACIÓN TERRITORIAL Y PERSONAL

ARTÍCULO 2º: El presente Convenio es aplicable a todo el personal comprendido en la representación del SINDICATO LA FRATERNIDAD, afectado a la explotación de las Líneas y Ramales Ferroviarios Urbanos y Suburbanos de pasajeros del Área Metropolitana de Buenos Aires y a la explotación de la Línea Ferroviaria de Larga Distancia y Regionales a cargo de la Operadora Ferroviaria Sociedad del Estado que se encuentre incluido en las categorías y especialidades laborales que se especifican en el ANEXO IV del presente.

Las partes convienen que, por la tipología de la unidad negociadora y las características operativas del servicio, cada Línea o Ramal será considerada como un establecimiento.

Asimismo, se considerará extendido en los mismos términos y condiciones, en forma automática, en el caso que sea ampliado el ámbito de operación mencionado precedentemente, y/o al personal comprendido que desarrolle su trabajo en Vías explotadas por Concesión.

CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 3º: Las mismas se establecen en el ANEXO II del presente Convenio.

VIGENCIA TEMPORAL

ARTÍCULO 4º: 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 (90) días antes del vencimiento del plazo de vigencia acordado.

Las partes se comprometen a negociar convencionalmente de buena fe, desde el inicio

IF-2023-139429219-APN-DGD#MT

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° 1610/2019 "E", 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 llegaren 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, escalas salariales y viáticos 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.

TITULO II

ORDENAMIENTO DE LAS RELACIONES

CONSIDERACIONES GENERALES

ARTÍCULO 5°: La Empresa y el Sindicato comparten el concepto amplio de 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 esta Convención Colectiva 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 al mejoramiento de la eficiencia operativa y la calidad de los servicios ferroviarios de pasajeros, 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.

COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACION PERMANENTE

ARTÍCULO 6°: Establécese el funcionamiento de la "Comisión Paritaria de Interpretación Permanente" (COPIP), la que estará constituida por un representante titular de cada parte, sin perjuicio de la designación de un suplente, y de la participación de los asesores que las mismas consideren necesarios.

El miembro titular y el suplente del Sector Sindical serán miembros del Secretariado Nacional del Sindicato La Fraternidad, y designados por éste.

Las decisiones de la misma deberán ser adoptadas por unanimidad en todos los casos, en un tiempo prudencial y por escrito.

Funciones y Atribuciones:

La COPIP, establecida de acuerdo a las disposiciones del art. 13 de la Ley 14.250 y sin

perjuicio de las funciones establecidas en los arts. 14 y 16 de la mencionada Ley, tendrá las siguientes funciones y atribuciones:

- a) Interpretar, con alcance general, el presente Convenio Colectivo de Trabajo a pedido de cualquiera de las partes signatarias, e incluso podrá convocar a la Comisión Negociadora de este Convenio y proponerle las modificaciones que considere conveniente.

Clasificar las nuevas tareas resultantes del proceso de innovación tecnológica y asignar al personal la calificación correspondiente a las tareas que cumpla, cuando ello sea necesario en virtud del mismo proceso antes indicado.

Las decisiones adoptadas en materia de interpretación del Convenio Colectivo de Trabajo por la COPIP serán obligatorias para las partes, con la naturaleza y alcance de las normas convencionales.

- b) 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 COPIP por cualquiera de las partes.

- c) La COPIP podrá intervenir en controversias de carácter individual o colectivo con las siguientes condiciones: 1) que la intervención se resuelva por ambas partes; 2) que se hubiere sustanciado y agotado, previamente, el procedimiento de queja establecido en el presente Convenio; 3) que se trate de un tema regulado en la presente Convención Colectiva; 4) la intervención será de carácter conciliatorio y los acuerdos a los que arribe podrán presentarse ante la autoridad administrativa para su homologación, cumpliéndose con los requisitos vigentes sobre representación de intereses individuales por la Asociación Sindical o los que puedan regir en el futuro.

Los acuerdos conciliatorios celebrados por los interesados ante la COPIP tendrán los alcances previstos por el art. 16 de la Ley 14.250 (t.o. 1135/04).

- d) Las partes establecen a continuación los mecanismos conducentes a fin de atender las eventuales situaciones de conflicto colectivo de trabajo:

Cualquiera de las partes signatarias podrá solicitar por escrito, la intervención de la COPIP definiendo con precisión, el punto en discusión y la naturaleza de la controversia suscitada.

La COPIP deberá intervenir a pedido de cualquiera de las partes signatarias del Convenio Colectivo de Trabajo, para la solución de cualquier conflicto colectivo de intereses y/o de interpretación de normas del presente Convenio Colectivo de Trabajo y/o de la legislación laboral. La COPIP deberá conformarse a requerimiento de cualquiera de las partes. Si la contraparte no se presentara a la reunión para el tratamiento de los temas dentro de los tres (3) días de requerida la Autocomposición, se dará por agotada la instancia.

Mientras se sustancie este Procedimiento de Autocomposición, 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.

Si la COPIP no lograra arribar a una solución en el conflicto, las partes deberán dar

IF-2023-139429219-APN-DGD#MT

intervención del tema al Secretariado Nacional del Sindicato y a la Gerencia General de Recursos Humanos de la Empresa, 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.

TITULO III

COMISIÓN DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 7º: La "Comisión de Seguridad e Higiene en el Trabajo" será un órgano de consulta permanente y con funciones de asesoramiento y colaboración, que estará constituida por un (1) representante de cada parte por cada Línea Ferroviaria, sin perjuicio de la presencia de los asesores que estimen pertinentes. A su vez, las partes también podrán designar un (1) representante suplente que ocupará el lugar del titular en caso de ausencia.

En los casos en los que la Empresa posea la explotación de más de una Línea Ferroviaria, la misma deberá constituir una comisión independiente por cada Línea.

Los miembros de la Comisión de Seguridad e Higiene en el Trabajo que correspondan al Sindicato La Fraternidad serán designados por el Secretariado Nacional. El titular se denominará Agente de Enlace de Seguridad e Higiene, el cual gozará de licencia gremial con derecho a percibir los haberes y beneficios sociales de la categoría de Instructor Técnico de Conducción del presente Convenio Colectivo de Trabajo mientras dure su mandato, sin derecho a percibir la licencia anual ordinaria que le correspondiere; en su caso, el suplente cuando lo reemplace gozará de los mismos derechos que el titular.

En virtud de la tipología y características de la misión a desempeñar, la Comisión se reunirá en plenario una (1) vez por mes. Analizará los procesos de trabajo con miras a reducir los factores de riesgo y mejorar las condiciones de seguridad para proteger la salud e integridad psicofísica de los trabajadores, y estudiará las medidas a adoptar con este propósito, efectuando consultas a expertos cuando ello fuere menester, y recomendando las acciones preventivas y/o correctivas correspondientes, además de prestar toda la colaboración necesaria a los equipos de trabajo de higiene, seguridad y medio ambiente de cada línea ferroviaria en virtud de adoptar las medidas necesarias que tengan como único objetivo reducir los factores de riesgo en las actividades logrando una baja en los índices de siniestralidad y en consecuencia del ausentismo.

Quedan expresamente excluidos de la competencia de esta Comisión los restantes temas inherentes a las relaciones laborales en la Empresa, para cuyo tratamiento el Convenio establece otros mecanismos.

Las decisiones a las que se llegare asumirán el carácter de recomendaciones, deberán ser expresadas por escrito y adoptadas en todos los casos por consenso. En el caso de no existir acuerdo, se dejarán plasmadas por escrito las razones correspondientes. Todas las recomendaciones serán elevadas a la Comisión de Reclamos para su seguimiento.

Serán de aplicación en la materia la Ley de Contrato de Trabajo, la Ley 19.587, Decreto

351/79, Decreto 911/96, Ley 24.557, la Ley 26.773 y Decreto Reglamentario 427/14, Ley 27.348 y su Decreto Reglamentario 132/17 sobre Riesgos del Trabajo, o aquellas que en el futuro las reemplacen, reconociéndose en el análisis de salubridad del ámbito de trabajo sólo el procedimiento del art. 200 de la LCT.

Independientemente de la responsabilidad legal de la Empresa para garantizar y observar las normas vigentes en la materia, por una parte; y la del Sindicato en observar y hacer cumplir dichas normas, las partes se comprometen a concientizar y capacitar al personal incluido en el presente Convenio, respecto de los principios básicos de seguridad, higiene y prevención de accidentes laborales sobre la base de las normativas vigentes y las recomendaciones de la Comisión Cuatripartita que funciona en el ámbito de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo.

Es el Agente de Seguridad e Higiene quien tendrá como objetivo proporcionar los servicios de análisis y evaluación de los resultados de las políticas que se apliquen en el sistema, del personal de conducción en el sector de su incumbencia.

En conjunto con los profesionales de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de cada línea:

Asistir a las reuniones plenarios de la Comisión de Seguridad e Higiene.

En general, analizar los procesos de trabajo con miras a reducir los factores de riesgo y mejorar las condiciones de seguridad e higiene laboral y medioambiental para proteger la salud e integridad psicofísica de los trabajadores.

Estudiará medidas a adoptar con el propósito de mejorar las condiciones de trabajo, efectuando consultas a expertos cuando ello fuere menester, y recomendando las acciones preventivas y/o correctivas correspondientes.

Observar el cumplimiento de las Leyes Nros. 24.577 y 19.587, y su reglamentación, y demás normas complementarias en la materia.

Proponer normas de seguridad e higiene laboral dirigidas a evitar accidentes personales y daños a la salud.

Formular recomendaciones para mejorar la aplicación de las normas protocolos en la materia.

Efectuar recomendaciones para la prevención de todo tipo de riesgos promoviendo la concientización, formación y difusión entre los trabajadores.

Proponer sistemas de señalización e instructivos para uso de elementos de protección personal o general.

Analizar y evaluar las sugerencias y denuncias hechas ante la Comisión, sobre higiene y seguridad en el trabajo.

Relevar información relativa a la aplicación de los programas de mejoramiento establecidos en virtud de los contratos celebrados con las Administradoras de Riesgos de Trabajo.

Verificar la Constitución efectiva de los servicios de Higiene y Seguridad y Salud Ocupacional.

Controlar la efectiva aplicación de la Resolución SRT 558/09.

Verificar el cumplimiento de lo enunciado en las resoluciones SRT 295/03 y observar la aplicación de los Protocolos de Ergonomía y los correspondientes tratamientos según la Resolución SRT 886/15.

Analizar la calidad de los elementos de protección personal entregados con su correspondiente sello de certificación / homologación por Organismos reconocidos

según Resolución SRT 299/11.

SEGURIDAD OPERACIONAL

ARTÍCULO 8º: En función de lo establecido en la Política de Seguridad Operacional emitida por Sofse y respaldada por sus máximas autoridades, concordante con lo establecido en la Primera Directiva de Seguridad Operacional Ferroviaria (Resolución 170/18) emitida por el Ministerio de Transporte, y en la lógica que la misma es de máxima relevancia en el desarrollo de las tareas de los trabajadores que intervienen en la operación de trenes y en particular la de los trabajadores comprendidos en el presente, es que ambas partes signatarias del convenio se comprometen a maximizar y aunar esfuerzos tendientes al estricto cumplimiento de lo normado en el instrumento más arriba mencionado.

Esta tarea tiene como objetivo principal dotar a la operatoria de las acciones necesarias, como así de las normativas que fueran menester, para garantizar de un modo efectivo que la circulación de los trenes se desarrolle en un entorno más seguro, protegiendo así personas y bienes transportados, como asimismo el material tractivo y remolcado y la infraestructura necesaria para tal fin.

Se deja establecido que uno de los pilares de la Política de Gestión de la Seguridad Operacional, en cuanto a su orientación, se da en la construcción de escenarios predictivos, preventivos y de contención, y se introduce el concepto de Factores Humanos, Técnicos y Organizacionales como un paradigma a seguir en la investigación y estudios de la génesis de los accidentes e incidentes, marcándose un rumbo hacia la Cultura Justa como corolario de estas.

Se da por entendido que la promoción de una Cultura y Conciencia positiva de Seguridad es una tarea conjunta entre todos los actores de todas las áreas de la Empresa, el Sindicato conviene en orientar sus esfuerzos tanto en capacitación y como en concientización entre sus afiliados con acciones concretas que permitan coadyuvar al éxito de la iniciativa.

Independientemente de la responsabilidad legal de la Empresa para garantizar y observar las normas vigentes en la materia, por una parte, y la del Sindicato en observar y hacer cumplir dichas normas, las partes se comprometen a conformar una red colaborativa con el fin de concientizar y capacitar al personal incluido en el presente Convenio, respecto de los principios básicos de seguridad operacional ferroviaria sobre la base de las normativas vigentes y las sugerencias de la Comisión Permanente de Seguridad Ferroviaria del Ministerio de Trabajo de la Nación.

A los fines indicados supra, se conformará la Comisión de SEGURIDAD OPERACIONAL cumpliendo tareas de consulta permanente y funciones de asesoramiento. Dicha Comisión se formará con dos (2) representantes de cada parte por cada Línea Ferroviaria, sin perjuicio de la presencia de los asesores que se estimen pertinentes. Los Agentes de Enlace serán designados por el Secretariado Nacional del Sindicato La Fraternidad, y gozarán de licencia gremial con derecho a percibir los beneficios sociales y una mayor función equivalente al nivel de la categoría de Instructor Técnico de Conducción del presente Convenio Colectivo de Trabajo mientras

dure su mandato, sin derecho a percibir la licencia anual que les correspondiere.

Las decisiones a las que se arribare asumirán el carácter de sugerencias, pudiendo ser expresadas por escrito y adoptadas en todos los casos por consenso o acuerdo, previo análisis de factibilidad por parte de las áreas involucradas y a consideración de las Gerencias Operativas pertinentes. Cuando hubiere disidencias, se dejarán plasmadas por escrito las razones correspondientes, y las sugerencias planteadas serán elevadas a la Empresa y al Sindicato.

Queda taxativamente excluido de la competencia de estos Agentes de Enlace los restantes temas inherentes a las relaciones laborales en la Empresa, para cuyo tratamiento el convenio establece otros mecanismos.

Serán de aplicación para el desarrollo de sus tareas la Ley 2.873, El Reglamento Técnico Operativo, la 1ª. Directiva de Seguridad Operacional Ferroviaria con sus anexos, como así toda otra norma que se dicte en el futuro ateniendo a este tema en cuestión dictadas por las Autoridades Competentes en Transporte Ferroviario.

Funciones del Agente de Enlace de Seguridad Operacional:

-Colaborar y eventualmente a solicitud de la Comisión de Seguridad Operacional del Sindicato, participar del análisis de las actuaciones de cada uno de los integrantes del sistema ferroviario, en materia de investigación de accidentes e incidentes, como así también colaborar en la gestión de la seguridad operacional.

-Identificar Observaciones de Seguridad con el fin de sugerir mejores prácticas destinadas a la investigación interna de eventos y aspectos de mejora en la gestión de la seguridad operacional.

-Recibir prácticas. Las mismas pueden ser dictadas por organismos nacionales o internacionales que designe la Comisión de Seguridad Operacional del Sindicato, actualizadas en materias técnicas específicas, como así también en la profundización de los factores humanos y organizacionales vinculados a cada área específica del sistema ferroviario.

-Coordinar y consultar con las áreas de competencia técnica pertinente sobre actividades en la Línea/Servicio, con el fin de promover una Cultura Positiva de Seguridad Operacional.

-Elaborar propuestas previamente coordinadas a la subgerencia o área dedicada de seguridad operacional de cada línea ferroviaria, como así también a las distintas áreas con competencia técnica en la operación de trenes.

-Elaborar los cronogramas de trabajo con alcance propio a las actividades de los Agentes de Enlace y realizar las evaluaciones correspondientes de los proyectos asignados.

-Detectar a través de Reportes de Observaciones de Seguridad riesgos considerados inaceptables en procesos operativos con miras a reducir los factores de riesgo y mejorar las condiciones de seguridad operacional.

-Propender a generar y sostener una adecuada Cultura del Reporte.

- Estudiar medidas a adoptar con este propósito, efectuando posibles consultas a expertos cuando ello fuere menester, y sugiriendo a las áreas de competencia, acciones preventivas y/o correctivas a considerar.

REPRESENTACIÓN GREMIAL

ARTÍCULO 9º: Se reconoce al Sindicato La Fraternidad la representación gremial exclusiva del personal de conducción de trenes y tareas inherentes o afines, cualquiera sea el sistema de tracción que se utilice.

La representación del personal en los lugares de trabajo y en el ámbito de la Empresa será ejercida por los Delegados Gremiales que contempla el artículo 40 de Ley 23.551 que se elijan conforme al procedimiento dispuesto por las normas vigentes.

Las partes convienen que atento la cantidad de personal representado por La Fraternidad, los Representantes Gremiales con la respectiva estabilidad serán los miembros del Secretariado Nacional, miembros de la Comisión de Reclamos, Delegados a la Asamblea General de Delegados, Delegados Gremiales, las Secretarías Seccionales y Delegaciones Seccionales, cuya proporcionalidad deberá ser razonable con relación a la cantidad de personal representado, ello de conformidad con lo establecido en el artículo 45 de la Ley 23.551.

Las partes convienen que, por la tipología de la unidad negociadora y las características operativas de la Empresa, en el caso que ésta tenga más de una Línea, se considerará a cada una de ellas como un (1) solo establecimiento. No se designarán representantes por turno.

La Fraternidad comunicará fehacientemente a la Empresa, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas posteriores a la elección, la nómina de los Representantes Gremiales que han sido elegidos según las bases y Líneas, conforme a las normas vigentes, consignando en la misma la duración de sus mandatos, y los cargos o funciones que les correspondan a cada uno.

a) Secretariado Nacional. Deberes y Derechos:

El Secretariado Nacional del Sindicato La Fraternidad tendrá como obligación y derecho actuar en el nivel superior Empresa - Sindicato para conciliar todo diferendo que no haya alcanzado solución en el nivel inferior.

b) Delegados Gremiales de Base. Deberes y Derechos:

Los Delegados durarán en sus funciones dos (2) años, y serán elegidos de acuerdo a la normativa legal.

Los Delegados Gremiales tendrán derecho a percibir los haberes y beneficios sociales de la categoría de Instructor Técnico de Conducción del presente Convenio, en virtud de la tipología y características de la misión a desempeñar, mientras ostenten el cargo y mandato por el que fueran elegidos.

Los Delegados Gremiales de Base 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 Gremiales de Base gozará de un crédito de dos (2) horas gremiales que estarán a cargo del empleador.

Las mismas podrán ser acumulables semanalmente para atender a sus representados, y cualquiera sea la modalidad de desenvolvimiento que opte, en

modo alguno implicará pérdida de salarios, viáticos, bonificaciones o adicionales económicos a que tenga derecho. La falta de utilización de esa disponibilidad no generará derecho a su acumulación en semanas ulteriores.

En este supuesto, el Delegado Gremial de Base deberá comunicar por escrito al Jefe de Base, con una antelación de cuarenta y ocho (48) horas, el día de la semana en que efectivamente, destinará las dos (2) horas gremiales o el día que tomará las horas en conjunto.

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

Una vez agotado el período del mandato, el Delegado Gremial de Base se deberá reintegrar en forma inmediata a sus actividades laborales anteriores.

c) **Comisión de Reclamos. Deberes y Derechos:**

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

A tal efecto realizarán las reuniones que sean necesarias, debiéndose plantear con antelación y por escrito el temario a tratar, labrándose acta de todos los puntos tratados y los acuerdos alcanzados. En el caso de temas que no pudieran ser resueltos en ese ámbito, los miembros de la Comisión de Reclamos lo elevarán ante su representante en la COPIP.

Los miembros de la Comisión de Reclamos gozarán de licencia gremial con derecho a percibir los haberes y beneficios sociales de la categoría de Instructor Técnico de Conducción del presente Convenio Colectivo de Trabajo, en virtud de la tipología y características de la misión a desempeñar, mientras ostenten el cargo y mandato por el que fueran elegidos, sin derecho a percibir la licencia anual ordinaria que les correspondiere.

El tiempo de permanencia en el servicio será considerado período de trabajo a los efectos del cómputo de la antigüedad y de los beneficios establecidos en el presente Convenio y en la legislación vigente.

La Empresa otorgará a los Delegados Gremiales y a las Comisiones de Reclamos un espacio físico a efectos de que puedan desarrollar la actividad gremial en las condiciones que fija expresamente la COPIP, el cual podrá coincidir para los Delegados, con el espacio de descanso asignado a los trabajadores representados por éstos, y para la Comisión de Reclamos con el espacio en el que, dentro del edificio, funciona la oficina de Recursos Humanos.

DERECHO DE INFORMACION

ARTICULO 10: Conforme lo dispuesto por el art. 26 de la Ley 25.877, y Decreto N° 1171/00, la Empresa entregará anualmente al Sindicato un documento único denominado "Balance Social", que contendrá la información indicada en el art. 2° del Decreto 1171/00, relacionados con:

- Programas o acciones de cambio tecnológicos a implementar, cuando los mismos impliquen cambios significativos en la relación laboral que afecten en particular el contenido de las tareas o su ejecución o modifiquen sus bases

operativas.

- Distribución del personal por cada una de las Bases Operativas.
- Niveles de empleo.
- Condiciones y medio ambiente del trabajo.
- Evolución total del rubro salarios del personal comprendido en la presente Convención Colectiva de Trabajo.
- Evolución de las remuneraciones mínimas y máximas, horarias y mensuales del personal comprendido en las categorías del presente Convenio.
- Situación del empleo, destacando en particular la evolución del personal efectivo y las modalidades de contratación.

Los Representantes Gremiales se obligan a guardar reserva sobre los hechos e información que le suministre la Empresa.

PUBLICIDAD

ARTÍCULO 11: La publicación de este Convenio Colectivo de Trabajo en la página Web del Ministerio de Producción y Trabajo de la Nación surtirá plenos efectos respecto de la publicidad del mismo.

CONOCIMIENTO Y CUMPLIMIENTO DE REGLAMENTOS OPERATIVOS

ARTÍCULO 12: Constituyen deberes esenciales de los trabajadores, el conocimiento y el debido cumplimiento del Reglamento Operativo y del Reglamento de Seguridad de la Empresa. La inobservancia de estos deberes será considerada falta disciplinaria.

La Empresa, con la asistencia de la Escuela Técnica Central de La Fraternidad, a través del Coordinador de las Escuelas Técnicas de la línea, los Agentes de Seguridad e Higiene en el Trabajo, el Agente de Seguridad Operacional e Instructores de La Fraternidad, dictará cursos de capacitación con relación al Reglamento Interno Técnico Operativo y de Seguridad e Higiene laboral y de Seguridad Operacional de acuerdo a lo normado por la Resolución 170/18, como así también toda aquella que se implemente en el futuro relacionada con la actividad de conducción de trenes, a los efectos de capacitar a los trabajadores del presente C.C.T.

Una vez formalizados estos cursos de capacitación, la Empresa podrá tomar test a los trabajadores, a los efectos de evaluar el conocimiento que los mismos deben de tener de dichos Reglamentos.

La toma de test tendrá por finalidad esencial verificar que los trabajadores han tomado debido conocimiento de los contenidos de los cursos de capacitación dictados, y en caso que amerite se indicará una reevaluación.

La Empresa comunicará al Sindicato la fecha y lugar de toma de test a los efectos de que sus miembros puedan presenciar la toma de exámenes.

CARTELERAS

ARTÍCULO 13: La Empresa facilitará al Sindicato La Fraternidad para que pueda informar al personal sobre sus actividades gremiales, la colocación de carteleras en sus dependencias y en lugares adecuados, en una cantidad suficiente para el cumplimiento de su finalidad.

Solamente podrán exhibirse en dichas carteleras comunicados que lleven papel con membrete del Sindicato La Fraternidad, de la Obra Social Ferroviaria, de las

Asociaciones Civiles pertenecientes al Sindicato, de la Mutual Ferroviaria 20 de Junio de 1887, de la Confraternidad Ferroviaria, del Club Deportivo Ferrocarril Mitre, Instituto Superior de Formación Ferroviaria y del Club Social y Deportivo La Fraternidad, debidamente firmado por las autoridades de las entidades, reconocidas por la Empresa.

El Sindicato La Fraternidad entregará a la Empresa una copia del ejemplar expuesto en la cartelera.

PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIONES O QUEJAS

ARTÍCULO 14: Sin perjuicio de la observancia de las normas vigentes y las disposiciones internas de la Empresa, el trabajador que estime haber sido objeto de una sanción infundada o encontrarse afectado por la no aplicación o aplicación indebida de las normas legales o convencionales que regulan la relación laboral, deberá plantear el cuestionamiento a su superior jerárquico inmediato, debiendo hacerlo por escrito y con constancia de su recepción.

El superior jerárquico inmediato deberá: 1) resolver la cuestión; 2) canalizar el problema a las áreas que puedan resolverlo y luego contestar al trabajador.

En caso que la respuesta no satisfaga al trabajador, éste podrá plantearla ante la instancia sindical que corresponda.

Se considerará negativa la falta de respuesta por el superior jerárquico inmediato. Para que ello ocurra el silencio deberá subsistir por lo menos durante diez (10) días hábiles, siempre y cuando no fuere necesario recabar nuevos antecedentes o solicitar dictámenes legales para resolver la cuestión planteada. Sin perjuicio de ello, la Empresa comunicará por escrito su negativa, fundando las razones de la misma.

TITULO IV

ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

ARTÍCULO 15: Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales se registrarán de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente, Ley 24.557 y concordantes; como así los afectados por arrollamientos y/o colisión de personas, objetos y/o vehículos, por la Resolución de la S.R.T. N° 558/09, complementada por la Resolución N° 65/11.

a) Aviso al Empleador:

Cuando el trabajador sufre un accidente de trabajo y/o enfermedad profesional, deberá dar aviso inmediato a su Superior y éste tomará los recaudos para que se dé aviso a la Aseguradora de Riesgos del Trabajo, quienes arbitrarán los medios para su atención.

i. En los casos de accidentes *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 contratada por la Empresa y también a los controles que efectúe el facultativo designado por el empleador.

c) El trabajador podrá ser asesorado a su requerimiento por los profesionales de La Fraternidad, que integran un equipo interdisciplinario denominado "Área de Prevención y Salud de La Fraternidad, atendiendo a los trabajadores, llevando un control y seguimiento de las afecciones y accidentes para estadísticas.

prevención y salud.

ACCIDENTES Y/O ENFERMEDADES INCULPABLES

ARTÍCULO 16: Los accidentes y/o enfermedades inculpables quedarán regulados por la legislación vigente y por 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, entendiéndose por tal dos (2) horas.

La comunicación deberá ser realizada por el medio más efectivo (un familiar o telefónicamente) a su Base Operativa y al Servicio Médico de la Empresa.

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

b) Control:

El trabajador está obligado a someterse al control que se efectúe por el facultativo designado por el empleador. Aquél deberá reincorporarse a sus tareas habituales cuando tenga 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 estuviere en condiciones de deambular deberá presentarse en el Servicio Médico de la Empresa donde hubiere, a la mayor brevedad posible y dentro de los horarios de atención 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) Conservación del empleo:

Vencidos los plazos de interrupción del trabajo por causa de accidente o

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

d) Reincorporación:

Vigente el plazo de conservación del empleo, si del accidente o enfermedad resultase una disminución definitiva en la capacidad laboral del trabajador, y éste no estuviera en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, el empleador deberá proceder según lo determinado en el artículo siguiente.

e) Discrepancia de criterios médicos:

En los casos de licencia por enfermedad prolongada mayor de sesenta (60) días, cuando existan discrepancias entre lo dictaminado por el profesional médico del trabajador y el de la empresa, y con referencia al otorgamiento del alta médica, las partes podrán someter el caso a examen del Servicio Médico de la CNRT o al Comité que a tal efecto se constituya. Éste último 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 el mismo no llegara a conformarse por ausencia de alguno de sus miembros, se entenderá que se acepta el criterio del profesional médico de la parte que estuviere presente. En caso de ausencia de los profesionales médicos de ambas partes, se entenderá que se acepta el criterio del profesional médico del trabajador. Durante el lapso en que se expida el empleador deberá seguir abonando las remuneraciones al trabajador, salvo que éste se encuentre en período de reserva de puesto (art. 211 de la LCT).

PERSONAL IMPEDIDO PSICOFÍSICAMENTE

ARTÍCULO 17: El personal que no reúna las condiciones mínimas de capacidad psicofísica que le permitan el normal ejercicio de su profesión de acuerdo a lo que exigen los Reglamentos y disposiciones vigentes, a juicio de la Junta Médica de la Empresa, podrá ser reubicado a tareas compatibles dentro de la Empresa, de acuerdo a sus capacidades y formación, manteniendo sus remuneraciones.

En los casos de reubicación transitoria, el personal podrá reintegrarse a sus tareas de origen al readquirir su aptitud psicofísica.

El sueldo correspondiente a la categoría titular en que revistaba el trabajador incapacitado no sufrirá disminución cuando sea reubicado.

El personal que no aceptará su reubicación en las condiciones expuestas será desvinculado de la Empresa y ajustado a la legislación vigente.

IF-2023-139429219-APN-DGD#MT

El trabajador será revisado periódicamente, y en el caso de que el Servicio Médico de la Empresa y/o la ART, según corresponda en cada caso, lo consideren con un grado de incapacidad suficiente para la obtención de la jubilación por invalidez, se le otorgará sesenta (60) días de plazo a partir de la fecha de entrega del certificado respectivo, para iniciar las tramitaciones ante la ANSES, con la obligación de recurrir la denegatoria del beneficio hasta obtener resolución judicial definitiva; si así no lo hiciere la Empresa dispondrá.

En el caso que la ANSES no le acordara el beneficio, el incapacitado continuará prestando servicios en la Empresa, en las condiciones estipuladas para el personal afectado por impedimento físico, siempre que obtenga el alta médica. Para la interposición de los recursos administrativos y judiciales, el trabajador podrá requerir el asesoramiento y patrocinio profesional gratuito de la Empresa.

El personal incapacitado y reubicado al readquirir su aptitud psicofísica podrá ser reintegrado a su categoría y/o clase de origen.

TITULO V

LICENCIAS Y FRANQUICIAS DEL PERSONAL

ARTÍCULO 18: Las licencias que a continuación se enumeran, se regirán por las disposiciones legales aplicables a la materia y de acuerdo a las normas que más abajo se establecen:

- a) Por vacaciones anuales ordinarias.
- b) Por matrimonio del trabajador.
- c) Por matrimonio de hijos del trabajador.
- d) Persona no gestante con corresponsabilidad parental.
- e) Por fallecimiento.
- f) Por exámenes secundarios, universitarios y ante la CNRT y CeNaCaF.
- g) Por donación de sangre y exodoncia.
- h) Por donación de Órganos, Tejidos, y Células.
- i) Por revisión médica anual.
- j) Por mudanza.
- k) Licencia con goce de sueldo.
- l) Licencia extraordinaria por enfermedad de un Familiar.
- m) Franquicia horaria por hijo o familiar con Discapacidad.

- n) Licencia especial Deportiva.
- o) Licencia por Violencia Familiar/Doméstica.
- p) Licencia sin goce de sueldo.

En todos estos casos será requisito indispensable para el pago que corresponda, la presentación de la documentación legal pertinente que acredite el motivo de la licencia, con excepción de la prevista en los apartados a) e i) de la presente cláusula.

- a) **Vacaciones:** La concesión de la licencia anual por vacaciones será obligatoria por parte de la Empresa y de usufructo irrenunciable por parte del trabajador.

- **Plazos:**

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

- i. Catorce (14) días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco (5) años;
- ii. Veintiún (21) días corridos cuando su antigüedad sea mayor de cinco (5) años;
- iii. Veintiocho (28) días corridos cuando la antigüedad sea mayor de diez (10) años;
- iv. Treinta y Cinco (35) días corridos cuando la 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 trabajador 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.

Quando el trabajador no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto precedentemente, gozará de un periodo 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 actividad de la Empresa y el carácter de Servicio Público, se deberá otorgar la licencia anual por vacaciones entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de cada año.

La homologación y/o registro de este Convenio Colectivo surtirá los efectos de la autorización del segundo párrafo del art. 154 de la LCT. Sin perjuicio de lo expuesto precedentemente, la Empresa deberá otorgar un período vacacional año por medio en época estival de veintiún (21) días (si el trabajador cuenta con más de diez (10) años de antigüedad) o de catorce (14) días (si el trabajador cuenta con menos de esa antigüedad), de acuerdo a los plazos establecidos en el art. 150 de la LCT. Al siguiente año, cuando el trabajador no disfrute de ese período estival, lo hará en forma completa o fraccionada, dentro del período comprendido entre el 1° de marzo y el 10 de diciembre.

Asimismo, los días de feriados nacionales trabajados y acumulados a la licencia anual, como así también el período restante de licencia anual ordinaria no gozado en época estival, serán acordados fuera de ésta.

Será considerado período de verano para un mayor beneficio para el trabajador, el período de receso escolar, tomándose los días correspondientes a partir del 11 de diciembre y hasta el 28 o 29 de febrero -según corresponda-, para el otorgamiento. Debe tenerse en cuenta un margen de más menos tres (3) días desde el inicio de cada temporada a efectos de encuadre del período de licencia en función que el mismo deba comenzar luego del descanso semanal del trabajador.

Cuando un matrimonio se desempeñe al servicio de la Empresa, las vacaciones deben otorgarse en forma conjunta y simultánea si así se solicita, siempre que no afecte notoriamente el normal desenvolvimiento del servicio.

En casos excepcionales, la licencia podrá acordarse en la época del año que el trabajador lo solicite, ya sea en forma total o fraccionada. En caso de fraccionamiento, se podrá acumular sólo un tercio del período a la próxima licencia, no pudiendo resultar inferior a siete (7) días, con excepción del personal comprendido en el inc. a.1) del presente. La acumulación y consiguiente reducción del tiempo de vacaciones en uno de los períodos, deberá ser convenida por las partes. Para 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 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.

Dejase establecido que la presente homologación, en ningún caso exime al empleador de solicitar previamente ante la autoridad administrativa laboral la autorización administrativa que corresponda petitionar en cada caso, conforme a la legislación vigente.

- 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 notificación, el año a que corresponde y la cantidad de días pertinentes.

La Empresa anunciará con sesenta (60) días de anticipación, mediante la publicación de los diagramas de vacaciones, la programación de las licencias del personal, que tendrá por objeto anunciar al trabajador la oportunidad en la que gozará de las mismas, lo que quedará supeditado a la posterior notificación establecida más arriba.

- Comienzo de la licencia:

La licencia comenzará un día lunes o siguiente hábil si aquél fuese feriado o no laborable. Tratándose de trabajadores que presten servicios en días inhábiles, las vacaciones deberán comenzar el día siguiente a aquél en el que el trabajador gozare de descanso semanal o subsiguiente si aquél fuese feriado o no laborable.

- Retribución y forma de pago:

La retribución correspondiente al período de vacaciones ordinarias deberá ser satisfecha a la iniciación de las mismas, la que se ajustará a los términos de la legislación vigente.

En aquellas situaciones que no pueda determinarse el total de haberes para licencias por vacaciones, se hará una liquidación estimativa, efectuando el ajuste correspondiente en la liquidación subsiguiente.

- Disposiciones varias:

Los representantes sindicales que gocen de licencia gremial, al reintegrarse al servicio de la Empresa, no tendrán derecho a vacaciones por el período de actuación en tal carácter.

Quando un trabajador este diagramado o sea llamado a efectuar un servicio mayor y deba pernoctar fuera de su residencia laboral, independientemente del Viatico Pernocte, se le acumulará a la licencia anual un día adicional cada setecientos veinte horas (720) de pernocte por año calendario, con un

máximo de cinco (5) días al año.

Las horas a computar serán el resultado del total anual de horas de pernocte fuera de su residencia, restándole las horas correspondientes a las jornadas laborales.

- Suspensión de las vacaciones:

La licencia anual se suspenderá cuando el trabajador sea llamado por autoridad oficial competente, fehacientemente comprobado, para declarar en asuntos relacionados con el servicio o por la Empresa, por causas graves o urgentes. En estos casos deberá acordarse un período adicional de la licencia compensatoria suspendida.

La licencia anual también se suspenderá por las licencias por fallecimiento previstas en el presente Convenio, por convocatoria a curso de capacitación, por licencia por paternidad (persona no gestante con corresponsabilidad parental), y por las licencias de Delegados que asisten a las Asambleas Generales del Sindicato y/o Congresos Regionales, previstas en el presente Convenio, o por enfermedad del trabajador controlada por la Empresa.

- Vacaciones. Extinción del contrato de trabajo:

Cuando por cualquier causa se produjera la extinción del contrato de trabajo, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente al salario correspondiente al período de licencia proporcional a la fracción de año trabajada, sumada a la que aún no había gozado del año anterior, por haberse previsto su programación con posterioridad a su egreso.

b) Licencia por matrimonio del trabajador:

Por motivo de contraer matrimonio, el trabajador gozará de una licencia especial paga completa de trece (13) días corridos que se iniciará a partir de la celebración del mismo.

c) Licencia por matrimonio de hijos del trabajador:

En caso de matrimonio de hijos del trabajador, éste gozará de una licencia paga de dos (2) días corridos.

d) Licencia para persona no gestante con corresponsabilidad parental:

En caso de nacimiento de hijos, el personal tendrá derecho a una licencia de seis (6) días corridos con goce de sueldo dentro de los diez (10) días corridos de la fecha del nacimiento del hijo. En caso de que existan necesidades derivadas del nacimiento que hagan necesaria la ampliación de esta licencia hasta un máximo de ocho (8) días corridos, 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, la licencia se extenderá a nueve (9) días corridos.

Cuando se tratase del nacimiento de un hijo con discapacidad, la licencia será de doce (12) días corridos.

A aquel trabajador que tome en adopción uno o más niños, el empleador le otorgará treinta (30) días corridos, para llevar a cabo las visitas que determina la Autoridad Administrativa o Judicial, a partir del momento en que le confieran el trámite regular de adopción, el que deberá ser notificado fehacientemente a la empresa.

e) Licencia por fallecimiento:

Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la Ley de Contrato de Trabajo, de hijos, hijastros, padres y padrastros, el trabajador gozará de una licencia especial de cinco (5) días corridos. Asimismo, se procederá por pérdida de embarazo durante el tiempo de gestación, siempre que haya acreditado ante la Empresa el mismo con el certificado prenatal de su cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio.

Por fallecimiento de hermanos/as y/o hermanastros/as gozará de una licencia especial paga de tres (3) días corridos y yernos, nueros, tíos, cuñados, abuelos, suegros y nietos, gozará de una licencia especial paga de dos (2) días corridos. La Empresa podrá requerir al trabajador que acredite el vínculo con el familiar fallecido.

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

Las licencias legales por fallecimiento y la convencional pactada en el párrafo anterior, 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 deberán necesariamente comprender en el período respectivo un (1) día hábil.

La licencia por fallecimiento es independiente de cualquier otra a que tenga derecho el trabajador.

f) Licencia por exámenes:

Para rendir examen en la enseñanza media el empleado gozará de una licencia paga de dos (2) días corridos por examen, con un máximo de veinte (20) días corridos por año calendario. En caso de rendir examen en la

enseñanza universitaria, el trabajador gozará de una licencia paga de tres (3) días corridos por examen, con un máximo de veinte (20) días corridos por año calendario. Los estudios terciarios no universitarios se asimilarán a los secundarios, salvo aquellos vinculados específicamente con la actividad ferroviaria que se asimilarán a los universitarios.

En los casos que el trabajador haya rendido mal el primer examen en cualquiera de sus temas del curso de capacitación de la carrera de conducción y deba presentarse nuevamente, gozará de una licencia paga de tres (3) días por cada examen, (el 1º y 2º día para repaso y el 3º para rendir examen), con un máximo de nueve (9) días por año calendario.

g) Licencia por donación de sangre y exodoncia:

Conforme a lo establecido en la legislación vigente, 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 remuneraciones por dicho día, debiendo dar previo aviso al empleador del día en que se tomará la licencia, 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 médico que le extenderá el banco de sangre en el cual efectuó la donación.

Cuando un trabajador sea paciente odontológico y su tratamiento concluya en exodoncia (extracción dental), se le justificarán previa presentación de un certificado, treinta y seis (36) horas corridas.

h) Licencia por donación de Órganos, Tejidos, y Células:

En el caso de que un trabajador sea dador o donante de Órganos, Tejidos, Células será de aplicación lo establecido en las leyes N° 27.447, N° 26.928 y N° 24.193 texto ordenado por las leyes N° 26.066 y N° 25.281, y Ley N° 23.592.

i) Licencia por revisión médica anual:

El trabajador está obligado a realizar la Revisación Médica Anual. La Empresa deberá convocarlo por notificación para realizar la misma fuera de su descanso semanal, a través del Control Operativo, con una antelación no menor de cuarenta y ocho (48) horas y ésta deberá otorgarle el tiempo necesario para cumplir con los requisitos obligatorios (concurrir con puntualidad, ayuno no menor a ocho (8) horas, reposo auditivo de veinticuatro (24) horas, higiene del cabello con jabón neutro, asistencia con el cabello seco) que emanan de la Resolución 1243/13 del ex Ministerio del Interior y Transporte.

Cuando el trabajador deba efectuarse una revisión médica habilitante fuera de su horario de labor, la Empresa solo le abonará un viático especial cuyo valor se fija en el importe equivalente a dos (2) veces el importe del viático general del Anexo II artículo 4° del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

j) Licencia por mudanza:

Cuando el trabajador deba mudarse por cambio de domicilio gozará de dos (2) días corridos de licencia paga. Para disponer de este beneficio el trabajador deberá notificar a la Empresa con la antelación de tres (3) días y comunicarle su nuevo domicilio. A su vez se sumará un día corrido más si la misma es a más de cien (100) kilómetros de lejanía de su anterior domicilio.

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

k) Licencia con goce de sueldo:

La Empresa otorgará las siguientes licencias con goce de sueldo:

1) Licencia para Delegados Congressales:

Se otorgará licencia de cinco (5) días corridos a los Delegados Congressales que hayan sido designados como tales por el Sindicato La Fraternidad y hasta su finalización, por cada año, para asistir a las Asambleas Generales y a los Congresos Regionales de la mencionada entidad. El pedido de esta licencia deberá hacerlo el Sindicato La Fraternidad por escrito, con anticipación suficiente y designando las personas y las fechas del mismo.

Asimismo, se otorgará la licencia necesaria para participar de Eventos, Conferencias o Congresos Internacionales fuera del país, debidamente justificados por la Entidad Sindical.

2) Licencia por declaración policial, judicial y/o trámites:

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; y la Empresa, solo en los casos que respondan a cuestiones relacionadas con el servicio, deberá pagarle un viático especial equivalente a dos (2) veces el valor del viático diario. En estos casos el trabajador deberá avisar 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 la fecha y hora del acto. Si por razones de declaraciones provocadas por

el servicio, el trabajador debiera trasladarse fuera de su residencia, la empresa garantizará su traslado y/o el pago del viático correspondiente. Este beneficio será otorgado conforme a los alcances de la Ley 23.691.

3) Del desempeño como miembro titular del Secretariado Nacional y/o miembro Directivo de la Obra Social Ferroviaria:

El trabajador de la Empresa que fuese designado por el Sindicato La Fraternidad como miembro titular del Secretariado Nacional o miembro directivo de la Obra Social Ferroviaria, gozará de licencia gremial con derecho a percibir los haberes y beneficios sociales de la escala máxima del presente Convenio, en virtud de la tipología y características de la misión a desempeñar, sin derecho a percibir la licencia anual ordinaria que le correspondiere.

El tiempo de permanencia en el servicio será considerado periodo de trabajo a los efectos del cómputo de la antigüedad y de los beneficios establecidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo y en la legislación vigente.

4) Del desempeño como Instructor Técnico de Conducción.

Cuando un trabajador se desempeñe en las tareas y categoría de Instructor Técnico, gozará de licencia en virtud de la tipología y características de la misión a desempeñar, mientras ostente el cargo para el que fuera designado. Asimismo, cuando sea requerido para ser destacado en comisión ante el Centro de Evaluación Ferroviaria de la CNRT como Inspector de este Ente a nivel nacional, como miembro de la Redacción Técnica de La Fraternidad y/o al CENACAF y/o Instituto Superior de Formación Ferroviaria.

El tiempo de permanencia en el servicio será considerado periodo de trabajo a los efectos del cómputo de la antigüedad y de los beneficios establecidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo y en la legislación vigente.

1) Licencia extraordinaria por enfermedad de un Familiar:

El trabajador que conviva y tenga a su exclusivo cargo a cónyuge/conviviente, padres o hijos, que se encuentren afectados por una enfermedad de extrema gravedad y sea insustituible su presencia para su cuidado, como también por otras circunstancias excepcionales debidamente comprobadas, fundamentadas y justificadas por la Empresa, tendrá derecho a solicitar una licencia de hasta treinta (30) días corridos continuos o discontinuos, con goce íntegro de haberes por año calendario.

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.

En el caso de que ambos cónyuges sean empleados de la Empresa, sólo se

concederá la licencia a uno de ellos.

El trabajador que deba faltar a sus tareas por las circunstancias previstas en este inciso deberá elevar su solicitud a la Empresa por escrito. La Empresa tiene derecho a verificar por su médico o por su visitador social la veracidad de la causa indicada.


m) Franquicia horaria por hijo o familiar con Discapacidad:

El trabajador o trabajadora que esté ejerciendo la guarda de un hijo o familiar directo a cargo con discapacidad y que requiera cuidados especiales, gozará del beneficio de la adecuación horaria de sus servicios a efectos de realizar consultas médicas, controles o sesiones de rehabilitación correspondientes, a cuyos efectos deberá acreditar las condiciones de discapacidad con la documentación emanada por la Autoridad estatal correspondiente y coordinar con la superioridad con la antelación necesaria la fecha/s en que utilizará el presente beneficio a efectos de no entorpecer la normal prestación del servicio.

n) Licencia especial Deportiva:


Visto la Ley Nacional N° 20.596 sobre licencias especiales deportivas en la Argentina, en los casos de trabajadores deportistas aficionados que como consecuencia de su actividad sean designados para intervenir en campeonatos regionales, nacionales o internacionales, deberá concederse una licencia especial en sus obligaciones laborales, según los requisitos y condiciones establecidos por la citada Ley. Para ello la solicitud deberá contener conformidad de aquél a quien deba extenderse, datos personales completos, certificado que acredite su carácter de aficionado, certificado médico psicofísico, personas responsables de quienes estarán a cargo de la competencia, lugar, día y hora de la preparación, torneo, congreso y/o reuniones, medios económicos para afrontar la participación y todo aquello que solicite la mencionada Ley.

o) Licencia por Violencia Familiar/Doméstica:

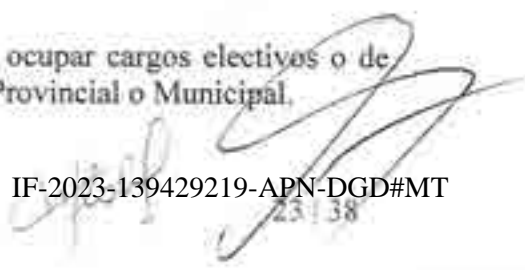



Las mujeres o personas LGTBIQ+ comprendidas en la presente Convención Colectiva de Trabajo podrán gozar de hasta una licencia de diez (10) días hábiles en el año con goce integral de haberes en los casos que resulten víctimas de violencia familiar o doméstica. Para acceder a la misma el trabajador deberá presentar copia de la denuncia policial o Judicial que acredite la causal prevista o en su defecto Certificado extendido por Autoridad competente, que consigne la realización de dichos trámites.

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.



IF-2023-139429219-APN-DGD#MT

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

SALAS DE JARDINES MATERNALES Y/O JARDÍN DE INFANTES Y/O COLONIA DE VACACIONES- REINTEGRO.

ARTICULO 19: En los casos en que el trabajador deba dejar el cuidado de hijo/os menores de seis (6) años en una sala de jardín maternal o de jardín de infantes, siempre y cuando no hubiere prestación de tal tipo por la Obra Social en el lugar de su residencia, el trabajador deberá presentar factura y recibo 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 de cierre de novedades.

En los supuestos de que ambos progenitores trabajen en la Empresa, el privilegio se otorgará únicamente al que tenga a cargo la tenencia o el cuidado personal del hijo o hijos menores. En caso de tratarse de cuidado personal compartido o 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.

El valor tope de este artículo se determinará conforme al equivalente a quince (15) días del valor para el viático general. Este beneficio sustituye la obligación del empleador de habilitar salas de jardines maternas y/o jardín de infantes previstas por el art. 103 bis párrafo f) de la LCT.

En períodos de receso escolar, el reintegro establecido en este artículo podrá ser abonada para el pago de colonia de vacaciones en instituciones incorporadas a la enseñanza oficial por hijo/a o hijos/as menores de seis (6) años, en las mismas condiciones establecidas en los párrafos precedentes.

El trabajador deberá presentar la factura y el recibo 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 de cierre de novedades.

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

RESERVA DE PUESTO

ARTÍCULO 20:

a) Convocatorias especiales:

El empleador conservará el empleo a los trabajadores cuando éstos deban prestar servicios militares motivados por convocatorias especiales, desde la fecha de su convocatoria y hasta treinta (30) días después de concluir el servicio.

b) Del desempeño de cargos electivos o representativos en asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial:

De conformidad con lo establecido en el art. 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 fija la ley respectiva, a partir de la cesación de las mismas. El periodo de tiempo durante el cual los trabajadores hubieren desempeñado las funciones precedentemente aludidas será considerado periodo de trabajo en las mismas condiciones y con el alcance de los arts. 214 y 215 segunda parte, de la Ley de Contrato de Trabajo y leyes concordantes.

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

TITULO VI

FERIADO NACIONALES

ARTÍCULO 21: Los Feriados Nacionales se regirán de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente.

El trabajador podrá disponer percibir el día Feriado Nacional y los fijados por el Poder Ejecutivo Nacional, u optar acumularlo en la licencia anual. Cualquiera fuere la opción que elija, deberá comunicarlo a la Empresa con copia a la entidad gremial, durante el mes de noviembre de cada año calendario.

El trabajador que decidiere no percibir el feriado nacional, tendrá la opción de solicitar hasta un máximo de dos (2) de esos feriados trabajados en el transcurso del año vacacional, sin necesidad de acumularlos a la licencia anual, pudiendo hacerlo en una o en dos fechas distintas. El trabajador deberá realizar la solicitud con una antelación no menor a quince (15) días, y la empresa deberá dar una respuesta con una antelación de no menos de siete (7) días de la fecha solicitada. El otorgamiento de este beneficio quedará supeditado a las necesidades operativas de la Empresa, y no se podrá gozar los días 24 y 25 de diciembre, 31 de diciembre y 1° de enero, día del padre, día de la madre y día de la niñez.

DÍA DEL TRABAJADOR FERROVIARIO

ARTÍCULO 22: Se reconoce el 1° de marzo de cada año como día del Trabajador Ferroviario. Este día festivo será considerado a los efectos convencionales 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.

TITULO VII

REGULACION DE LAS CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO

VIATICOS. NATURALEZA JURIDICA

ARTÍCULO 23: Los viáticos establecidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, pese a la circunstancia de que los trabajadores no deberán presentar

IF-2023-139429219-APN-DGD#MT

comprobantes de rendición de cuentas, pero que responden a gastos reales en los cuales deberán incurrir los trabajadores para el desempeño de sus labores, en ningún caso sufrirán descuentos ni carga social alguna del régimen de la Seguridad Social por no formar parte de la remuneración del trabajador, en un todo de acuerdo con el art. 106 in fine de la Ley de Contrato de Trabajo,

REEMPLAZOS EN CATEGORIA SUPERIOR

ARTÍCULO 24: La empresa deberá contar con el número de trabajadores suficientes por categoría para cubrir los servicios diagramados, contando los relevos de licencias anuales, las licencias legales, convencionales, etc., y ausentismos por distintas razones, tratando de no ascender en forma provisoria al personal a categorías superiores.

Los trabajadores que transitoriamente realicen tareas comprendidas en categorías superiores, percibirán la diferencia del sueldo y beneficios correspondientes a la categoría superior. Para que se genere este derecho la asignación de la tarea tendrá que ser como mínimo un cincuenta por ciento (50%) de la jornada.

RELEVOS. PERMANENCIA EN EL SERVICIO

ARTÍCULO 25: Atento a las particulares condiciones y características del tráfico ferroviario y de las operaciones comerciales de la Empresa y del Servicio Público que presta, tanto respecto de las regulaciones y exigencias en materia de seguridad y permanente control del tráfico, como de la operatividad del servicio y seguridad, el personal de conducción no podrá rehusarse a superar el límite máximo de la jornada de trabajo establecida en el presente Convenio, cuando razones imprevistas y/o causas de fuerza mayor así lo requieran. En tal caso, la Empresa procurará el relevo del personal afectado por estas circunstancias en el menor tiempo posible, dando el trabajador por finalizada su jornada al dejar servicio en los lugares establecidos para tal fin (residencia), abonándose la diferencia con los recargos de ley, según lo previsto en la legislación y en el presente Convenio.

TRASLADOS PROVISORIOS DE PERSONAL

ARTÍCULO 26: El personal que por razones operativas deba ser transferido provisoriamente a otra base, y siempre que dicho traslado implique pernocte, percibirá dicho adicional durante todo el tiempo que dure el movimiento, el cual no podrá, en ningún caso, exceder de noventa (90) días corridos.

Al trabajador que sea trasladado provisionalmente por la totalidad del plazo de tiempo antes referido, se le abonará el setenta y cinco por ciento (75%) del sueldo básico por única vez en cada oportunidad que se produzca el mismo.

A aquellos trabajadores que sean trasladados provisionalmente por un plazo inferior a noventa (90) días corridos, se les abonará el monto proporcional, conforme la siguiente escala:

De 16 a 30 días corridos: 25% del sueldo básico.

De 31 a 45 días corridos: 37,5% del sueldo básico.

De 46 a 60 días corridos: 50% del sueldo básico.

De 61 a 75 días corridos: 62,5% del sueldo básico.

De 76 a 90 días corridos: 75% del sueldo básico.

Para que el trabajador sea acreedor de este beneficio el plazo de cada traslado deberá ser

superior a quince (15) días corridos.

REDISTRIBUCION DEL PERSONAL

ARTÍCULO 27: La Empresa a través de la Subgerencia del área respectiva podrá, por necesidades operativas objetivas, publicar vacantes permanentes asignándoles a los trabajadores un nuevo lugar de residencia en la misma línea que pertenece. A tal fin, anunciará dicha necesidad mediante publicación interna en las Seccionales, debiendo los interesados exteriorizar su voluntad de ser transferidos mediante nota dirigida al área de la línea correspondiente de la empresa con copia a los integrantes de la Comisión de Reclamos.

Para que un trabajador sea reasignado a un nuevo lugar de residencia deberá haber cumplido con los cursos de capacitación correspondientes.

El trabajador tendrá el derecho de solicitar la vacante publicada. En caso de que la misma no fuere cubierta, y por disminución del trabajo no circunstancial o por reacomodamiento de la Empresa, fuera necesario modificar la prestación de servicio de personal comprendido en el presente Convenio, se convocará a la COPIP, la que deberá encontrar una solución al respecto.

En caso de realizarse los movimientos de personal conforme lo previsto en el párrafo anterior, se aplicará la siguiente mecánica:

Comenzará por categoría, de las clases inferiores a las superiores y teniendo en cuenta la antigüedad mediante el número de clasificación de cada trabajador, siendo el de mayor numeración de la base donde se pudiese declarar el sobrante de personal, el trabajador que sería eventualmente trasladado.

En el caso de los desplazamientos citados en el párrafo segundo del presente artículo, la Empresa abonará por única vez y en concepto de gastos de traslados, el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) del sueldo básico el que será efectivizado por el interesado antes de su partida al nuevo destino.

El personal que no aceptará su reubicación dentro de las condiciones establecidas precedentemente, como así también para el que no existiera vacante para su reubicación dentro de la conducción, será ajustado a la legislación vigente.

TITULO VIII

ASISTENCIA LEGAL

ARTÍCULO 28: La empresa organizará la prestación de asistencia letrada a los trabajadores a través de profesionales especializados en la materia penal y civil, para que asuman la representación y asistencia letrada de los mismos, exclusivamente en casos de accidentes ferroviarios, en tanto no exista un conflicto de intereses entre la Empresa y el dependiente.

Así también, se dará seguimiento y continuidad a los mismos casos judiciales señalados en el párrafo precedente, respecto del personal referido al Ámbito de Aplicación Personal del artículo 2° del presente C.C.T., una vez que se haya acogido a la jubilación, más allá de la Razón Social que tuviera la Empresa al momento de jubilarse.

En todos los casos, el personal deberá hacer entrega de la citación judicial o demanda, dentro de las veinticuatro (24) horas de recibida, a su superior inmediato, agregando la documentación o información que pueda contribuir en su defensa.

IF-2023-139429219-APN-DGD#MT

TÍTULO IX

ROPA DE TRABAJO Y ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL

ARTÍCULO 29: La ropa de trabajo, zapatos de seguridad, herramientas de trabajo y/o cualquier otro equipo o elemento cuya entrega debe efectuar la Empresa según lo descrito más abajo, no revisten carácter remuneratorio por no ser una contraprestación de las tareas realizadas. Todos los elementos y/o equipos resultarán de lo analizado en las respectivas evaluaciones de riesgo de cada puesto de trabajo y serán los aprobados bajo la normativa vigente en la materia.

En forma previa a la elaboración de los documentos de la contratación, la Empresa podrá consultar al Sindicato sobre las particularidades de los productos a adquirir (EPP y ropa de trabajo), para que éste emita su opinión, la cual tendrá carácter no vinculante.

Elementos de Protección Personal (EPP):

La Empresa proveerá al personal los elementos de protección personal según los riesgos asociados a las tareas a realizar por los trabajadores, dependiendo de su función y puesto de trabajo y teniendo en cuenta las condiciones climáticas zonales. Los trabajadores se obligan a utilizarlos para los fines para los que han sido provistos, conservarlos y cuidarlos adecuadamente, según Ley 19.587 y sus correspondientes decretos reglamentarios.

El uso será obligatorio en el momento y lugar adecuados, según el Reglamento de Seguridad y disposiciones de la Empresa sobre el particular.

Será considerado falta disciplinaria la no utilización de los mismos por parte del personal dependiente.

Zapatos de Seguridad:

La Empresa proveerá al personal afectado a la conducción de trenes, zapatos de seguridad tipo punta de acero, de suela dieléctrica que cumplan con las normas IRAM/UL// IQC (International Quality Certifications), a razón de un (1) par cada año calendario. Los zapatos mencionados serán de uso obligatorio durante la jornada de trabajo, debiendo cada empleado hacerse cargo del cuidado y limpieza de los mismos. Los trabajadores se obligan a la utilización de los mismos, y la Empresa a cambiarlos por razones de rotura o deterioro, por causas derivadas de su uso normal.

Ropa de Trabajo:

La Empresa proveerá a cada empleado los juegos por año calendario del uniforme de trabajo, de acuerdo al siguiente detalle:

a) Entrega de ropa estacional por año:

1- TRACCIÓN ELECTRICA

Época Estival:

- 2 Camisas manga corta
- 2 Chombas
- 2 Pantalones de vestir livianos
- 1 Par de zapatos de seguridad/medio paseo

Época Invernal:

- 2 Camisas manga largas
- 2 Pantalones de vestir grueso
- 1 Pullover escote en V.

Entrega de Ropa no estacional:

- 1 Campera de abrigo cada dos (2) años
- 1 Equipo de agua (pantalón y saco de lluvia), cada cinco (5) años.

2- TRACCION DIESEL

Época Estival

- 2 Camisas tipo jean livianas
- 2 Pantalones tipo jean livianos
- 2 Chombas
- 1 Par de zapatos de seguridad

Época invernal

- 2 Camisas tipo jean de abrigo
- 2 Pantalones tipo jean de abrigo
- 1 Pullover escote en V

Entrega de Ropa no estacional:

- 1 Campera de abrigo cada dos (2) años

1 Equipo de agua (pantalón y saco de lluvia) y botas de goma cada cinco (5) años.

Caducidad:

La falta de entrega de cualquiera de los elementos aludidos anteriormente y el silencio del interesado hará presumir que no era necesario renovar los equipos, por estar en condiciones de seguir usándolos.

También caduca automáticamente esta obligación de entrega de ropa de trabajo y ropa de seguridad en caso de egreso por cualquier causa o suspensión de la efectiva prestación de tareas por períodos prolongados.

El personal se encontrará obligado a utilizar la ropa y elementos de trabajo en el desarrollo de sus tareas, estando prohibido el uso de los mismos en actividades ajenas a su labor en la Empresa.

TÍTULO X

HERRAMIENTAS DE MANO

ARTÍCULO 30: El Área de Transporte de la Empresa deberá proveer al personal de una (1) linterna (su reposición será por desgaste normal, mal funcionamiento o rotura), dos (2) bolígrafos y dos (2) anotadores mensuales, veinticuatro (24) trapos rejillas anuales, un (1) reloj pulsera analógico, y las herramientas de mano y dispositivos adecuados para la realización o ejecución de las tareas requeridas. Las herramientas de mano y los dispositivos se entregarán con cargo de devolución a cada empleado, el que será responsable de su cuidado y uso apropiado, debiendo efectuar su devolución a la empresa cuando le sea requerido.

Las herramientas necesarias para realizar las tareas de conducción de la locomotora que fuesen provistas por la empresa deberán estar colocadas en una caja dentro de la locomotora, la que deberá estar cerrada y precintada, y cada vez que se utilice deberá ser informado en el libro de a bordo de la locomotora y vuelta a precintar en el primer lugar o base donde hubiere personal para tal fin.

Asimismo, en cada Depósito y/o Base Operativa donde se establezca la residencia del trabajador la Empresa proveerá de vestuarios con duchas donde se instalarán gabinetes personales para el resguardo de la ropa y elementos de trabajo.

CAMBIO DE ÓRDENES

ARTÍCULO 31: El trabajador deberá cumplimentar las órdenes de servicio por escrito que reciba de sus superiores, las que deberán ser emitidas de acuerdo con las normas reglamentarias vigentes.

La empresa podrá modificar las órdenes de servicio emitidas. En este supuesto, el trabajador estará obligado a cumplir la última orden recibida, quedando sin efecto las órdenes previas.

En el caso del personal de conducción diagramado, se evitará desplazarlo del mismo salvo casos de excepción o fuerza mayor como ser: arrollamientos, accidentes ferroviarios, cortes de energía, o casos similares.

En el caso de que se tratase de corredores de trenes de carga, donde las autorizaciones de uso de Vía (AUV), las órdenes de servicio se transmiten y retransmiten de acuerdo a lo especificado en los Reglamentos Operativos vigentes.

INFORME DEL PERSONAL DE CONDUCCION:

ARTÍCULO 32: El personal de conducción deberá confeccionar, cuando existan novedades relevantes, un informe en el que se especifique la fecha, el nombre y apellido del personal de conducción, el número de tren y número de formación y/o locomotora conducida, debiendo consignarse las anomalías detectadas en la formación y/o locomotora, en el tren y en la infraestructura y señales en la línea. Dicho informe deberá ser entregado por el personal al Superior Inmediato, pudiendo conservar aquél un duplicado del mismo, recepcionado por la Empresa.

CREDENCIAL-PASE LIBRE

ARTICULO 33: La Empresa proveerá a los trabajadores comprendidos en el presente Convenio el acceso a una aplicación informática (APP), que servirá además como PASE LIBRE para viajar en los ramales ferroviarios del transporte de pasajeros por ella explotados, con excepción de los ramales de Larga Distancia. Para el caso de los ramales Regionales, el citado PASE LIBRE solamente podrá ser utilizado para viajar en los mismos por parte de aquellos trabajadores que residan en tales lugares. Para los trabajadores activos esta herramienta informática (APP) será de uso personal, siendo imprescindible y obligatoria la exhibición de la credencial virtual durante la jornada de trabajo.

La empresa otorgará a su familia (esposa/conviviente e hijos hasta dieciocho (18) años de edad y menores de veinticuatro (24) años mientras demuestren fehacientemente certificación de estudios) una credencial personal e intransferible para viajar por todos ramales ferroviarios de las líneas operadas por la Empresa, con excepción de los ramales de Larga Distancia, abonando solo el valor del viaje/abono estudiantil, siendo su tenencia indispensable para presentar ante personal de boletería. Para el caso de los ramales Regionales, la citada credencial se otorgará únicamente a los familiares del trabajador antes detallados que tengan como residencia habitual tales lugares. Para gozar de este beneficio el trabajador debe gestionar el documento en forma personal en las oficinas de Recursos Humanos de Línea a la que pertenece, presentando la documentación que acredite el vínculo y fotografías de 4 x 4 fondo blanco. Esta franquicia continuará para el trabajador y su esposa 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.

La Empresa otorgará al trabajador una (1) vez al año, en forma gratuita, pasajes en trenes de Larga Distancia para que viaje junto a su familia, hasta un límite de cuatro personas, por todos los ramales ferroviarios de las líneas operadas por la Empresa. El otorgamiento de este beneficio quedará supeditado a la disponibilidad de pasajes con que cuente la Empresa.

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

- a) Cónyuge o conviviente.
- b) Hijas/os y/solteras/os hasta los veinticuatro (24) años de edad inclusive.
- c) Menores a cargo cuya guarda o tutela haya sido acordada a la gente por autoridad judicial competente, hasta la edad indicada en el inciso precedente y siempre que sean de estado civil solteros.

Se exceptúa del límite de edad establecido en los puntos b) y c) el supuesto de familiares con discapacidad.

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

TÍTULO XI

CONDICIONES DE APTITUD FÍSICA Y PSÍQUICA

ARTÍCULO 34: Atento las características de la actividad, considerando las funciones de los trabajadores íntimamente vinculadas a la seguridad del tráfico, los mismos al momento de presentarse a tomar servicios y durante el desarrollo de este, deberán estar en condiciones normales de aptitud física y/o psíquica para cumplimentar sus prestaciones.

Queda estrictamente prohibido durante la prestación del servicio, la ingestión de bebidas alcohólicas, calmantes, estimulantes y/u otros productos medicinales que puedan afectarlas condiciones físicas y/o psíquicas del trabajador.

En caso de que el trabajador deba someterse a la toma de medicamentos debidamente recetados por un profesional, deberá ponerlo en conocimiento de su superior jerárquico inmediato, con anterioridad al comienzo de sus tareas, acompañando fotocopia de las recetas expedidas por el médico interviniente.

Atento a lo expuesto, la empresa podrá someter al trabajador a controles y/o exámenes clínicos y/o médicos a fin de constatar que el mismo se encuentra en las mencionadas aptitudes. En aquellos casos que se presenten situaciones personales de salud que necesiten atención médica, los médicos informarán al trabajador interesado, observando el principio de privacidad correspondiente.

PROCEDIMIENTO A SEGUIR EN CASO DE ARROLLAMIENTO/COLISIÓN CON PERSONA O VEHÍCULOS

ARTÍCULO 35: La Empresa deberá observar más allá de lo abajo descrito, como resultante de una Resolución de la SRT, que no está eximida de cumplir con los articulados que hace mención la Ley de Ferrocarriles 2873, para tratar de evitar los accidentes con personas o vehículos sobre las vías. El art. 5 de la citada Ley en todos sus incisos manifiesta los modos y deberes que tendrá que ejecutar para la libre circulación de los trenes, sin obstáculos ajenos al servicio.

El procedimiento a seguir con el personal de conducción al producirse un arrollamiento

cuyo resultado sea la muerte o lesiones de la o las víctimas, la empresa arbitrara los medios necesarios para trasladar el personal para relevar, como así también trasladar el personal afectado hacia donde las autoridades judiciales indiquen, asegurando su traslado hasta el domicilio particular declarado en la empresa; será el establecido por Resolución de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo N° 558/2009 (o la norma que la reemplace), complementada por la Resolución 65/2011, publicada en el Boletín Oficial del día 15 de febrero de 2011; la que se transcribe:

- 1) Producido un accidente de los definidos en el art.1º de la parte dispositiva de la presente Resolución, el Empleador deberá comunicarlo al registro habilitado a tal fin por la COMISION NACIONAL DE REGULACION DEL TRANSPORTE (CNRT), en el plazo y en la forma que dicha Comisión establezca.
- 2) Producido un accidente de los definidos en el art.1º de la parte dispositiva de la presente Resolución, el Empleador inmediatamente deberá proceder a denunciar la contingencia a la ASEGURADORA DE RIESGOS DEL TRABAJO (ART). La denuncia podrá también ser efectuada por el propio trabajador, sus derechohabientes o por cualquier persona que haya tenido conocimiento del accidente. La denuncia deberá estar dirigida a la ART con la que el empleador mantenga contrato vigente, pero podrá ser presentada ante el prestador por ella habilitado.
- 3) Presentada la denuncia de la contingencia, la ART o el prestador habilitado por ella, deberán tomar los recaudos necesarios para: a) realizar en forma inmediata una evaluación psicofísica del o los trabajadores, que deberá incluir un proceso psico diagnóstico conducido por un profesional de salud mental, proceso que consistirá como mínimo en una entrevista diagnóstica y la realización de técnicas de evaluación validadas para la detección de la presencia de signos del trastorno por estrés post traumático a cuyo efecto deberán tenerse en cuenta los antecedentes de anteriores accidentes definidos en el art. 1º de la parte dispositiva de la presente Resolución, en los que hubieren participado el o los trabajadores; b) otorgar en forma inmediata las prestaciones en especie que correspondan (incluyendo técnicas de intervención en crisis - por ej. Defusing o Debriefing) a fin de prevenir los síntomas del trastorno por estrés post traumático.
- 4) Sin perjuicio de las obligaciones que las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo tienen a su cargo, el empleador deberá desarrollar tareas de prevención sobre la temática referida a los accidentes a que se alude en el art. 1º de la parte dispositiva de la presente Resolución. Dichas tareas estarán a cargo de profesionales idóneos y consistirán en la realización de entrevistas individuales, con periodicidad mensual, a efectos de detectar signos propios del trastorno de estrés postraumático y síntomas comórbidos. El registro de dichas entrevistas revestirá carácter de Historia Clínica y deberá ser entregada al trabajador al finalizar su relación laboral.
- 5) El empleador además deberá realizar, por intermedio de profesionales idóneos, Cursos de Capacitación sobre el Trastorno de Estrés Post Traumático (Psicoeducación) de los que participará.

Todos los trabajadores que se desempeñen como: Conductor, Conductor Especializado, Ayudante de Conductor y Aspirante a Pre conductor y Jefe de Tren, y todos los Aspirantes a Conductor, Conductor Especializado, Ayudante de Conductor, Pre conductor, Jefe de Tren; y en todos los casos en que se produzca un cambio de puesto de trabajo dentro de los mencionados.

- 6) Los cursos de Capacitación mencionados en el inciso precedente estarán orientados a lograr los siguientes objetivos:
 - a) Que el trabajador conozca los signos del Trastorno de Estrés Post Traumático;
 - b) que el trabajador conozca las causas y efectos de la enfermedad para que amplíe su punto de vista acerca de los signos manifiestos, contribuyendo a su propia salud y bienestar con un fundamento a largo plazo;
 - c) contribuir a la no estigmatización de los trastornos psicológicos y a disminuir las barreras para el tratamiento;
 - d) que los conocimientos adquiridos y relativos a la sintomatología del trastorno, causas y conceptos del tratamiento puedan favorecer el intercambio habitual y cotidiano de experiencias entre los trabajadores en cuestión.

- 7) Los profesionales intervinientes en las tareas descritas en los incisos 4º y 5º del presente Artículo, deberán dejar constancia escrita de la efectiva realización de cada una de ellas, labrando un acta en la que conste la fecha en que se realizan, los nombres y la firma de los trabajadores que participan, los temas abordados y la firma y sello del profesional interviniente. Las actas deberán conservarse archivadas por orden cronológico a los efectos de ser auditadas por la autoridad correspondiente y por las ART en oportunidad de las visitas que efectúen a los establecimientos del empleador.

- 8) Las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo deberán informar a la SRT —por la vía establecida con carácter general para las denuncias de incumplimientos de los empleadores a las normas de higiene y seguridad en el trabajo — los incumplimientos que verifiquen en las visitas que efectúen a sus establecimientos.

TÍTULO XII

VIVIENDA

ARTÍCULO 36: De conformidad con lo dispuesto en el artículo 105 inc. d) de la LCT, modificado por la Ley 24.700 y mientras el trabajador mantenga su vigencia en el empleo, la Empresa podrá suministrar al trabajador el uso de una vivienda en comodato, de propiedad o arrendada por la Empresa.

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

La falta de entrega de la vivienda por parte del trabajador, en el plazo prudencial que la empresa estableciere, será considerada falta disciplinaria.

En el supuesto de ruptura del contrato de trabajo, el trabajador deberá entregar al empleador la tenencia de la vivienda asignada, libre de todo ocupante, a la finalización del preaviso o del plazo acordado por la misma, respectivamente.

En el supuesto de que el preaviso fuere omitido, la empresa otorgará un plazo de treinta (30) días a los fines de que el trabajador proceda a entregar la tenencia de ésta, libre de todo ocupante.

APORTE EMPRESARIO PARA EL FOMENTO DE ACTIVIDADES CULTURALES Y DE CAPACITACIÓN DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 37: La empresa procederá a abonar mensualmente un aporte equivalente al dos por ciento (2%) de la cantidad de trabajadores comprendidos en el presente Convenio por el salario básico del Ayudante de Conductor, que será depositado a la orden del Sindicato La Fraternidad para los fines de que éste pueda desarrollar funciones culturales y de capacitación del personal de conducción representados por la misma y dentro de sus Escuelas Técnicas por Instructores designados por ella. Dicho aporte se enmarca dentro de las previsiones estipuladas en el art. 9 de la Ley 23.551 reglamentada por el art. 4º del Decreto 467/88.

Para tal cometido el Sindicato nominará un Instructor como Coordinador General de Escuelas, para que organice, supervise y lleve el control de los Instructores, Cursos y Alumnos. El mismo actuará de nexo entre la Escuela Técnica del Sindicato y quien disponga la Gerencia General de Recursos Humanos de la Empresa, para llevar las estadísticas y controles sobre la capacitación que se efectúe, la realización de cursos de Aspirantes a la Carrera de Conducción, de Certificados Habilitantes para Conductores y Ayudantes de Conductores Habilitados en las distintas tracciones, Inspectores y nuevos Instructores, y re-capacitación permanente para quienes ya posean Certificados de Idoneidad como Conductores y Ayudantes de Conductores Habilitados.

El Sindicato La Fraternidad 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, pudiendo ser auditada en este caso y cuando la empresa lo disponga.

TÍTULO XIII

INGRESOS Y PROMOCIONES

ARTÍCULO 38: La empresa determinará las necesidades de ingreso de personal, para lo cual llevará adelante un proceso de ingreso a través de la Gerencia General de Recursos Humanos, incluyendo la revisión médica pre-ocupacional, debiendo el postulante completar toda la documentación necesaria para el ingreso.

El periodo de prueba se establecerá conforme a lo dispuesto en la legislación vigente.

Los postulantes deberán contar con una edad no mayor a los veinticinco (25) años. El

IF-2023-139429219-APN-DGD#MT

Sindicato La Fraternidad a través del Secretariado Nacional, elevará para la consideración de la Gerencia General de Recursos Humanos de la empresa un listado de candidatos potenciales, de manera que en igualdad de condiciones se considere el ingreso de familiares, particularmente de aquellos trabajadores fallecidos, jubilados o cualquier tipo de baja contemplada en este Convenio. En todos los casos los postulantes deberán exhibir los certificados analíticos correspondientes a estudios secundarios otorgados por entidades de educación oficial, nacional, provincial o privada. Los ingresos deberán ajustarse a las normas establecidas en el "REGLAMENTO DE FORMACION, CAPACITACION PROFESIONAL, EXAMINACION Y HABILITACION DEL PERSONAL DE CONDUCCION FERROVIARIA" aprobado por Resolución del Ministerio de Transporte N° 394/2021.

Una vez incorporado a la empresa, se le impartirá en las Escuelas Técnicas de La Fraternidad el curso de Aspirante para la Conducción, debiendo prepararse para rendir y aprobar el examen correspondiente con modalidad escrita que de ser aprobado habilita el examen oral ante la CNRT o ante aquel organismo que la suplante.

En caso de que el Aspirante se vea impedido de concurrir normalmente al curso por accidente o enfermedad debidamente justificados luego podrá cumplimentar su concurrencia y examen.

Los ingresos y sus promociones estarán vinculados a las necesidades del plantel establecido a causa de las vacantes que se generen en la Empresa.

TITULO XIV

DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA LABORAL.

PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN E IGUALDAD DE TRATO Y

OPORTUNIDADES.

ARTÍCULO 39: Las partes signatarias en un todo de acuerdo con lo estatuido por el art. 75 inc. 22 de la Constitución Nacional, Tratados Internacionales, principios de la OIT, Ley 23.592 y art.17 de la LCT, son contestes en la prohibición de discriminar directa o indirectamente a los trabajadores incluidos en el presente Convenio, y acuerdan asimismo eliminar cualquier medida o práctica que pudiere producir arbitrariamente un trato discriminatorio o desigual fundado en razones políticas, gremiales, de sexo, orientación o preferencia sexual, género, estado civil, edad, nacionalidad, raza, discapacidad, etc., como también respecto a cualquier otra acción, omisión, segregación, preferencia o exclusión que menoscabe o anule la igualdad de oportunidades y de trato, y/o susceptible de afectar la dignidad de los trabajadores, de alterar su salud psicofísica, y/o comprometer su futuro laboral.

TITULO XV

NORMAS LEGALES Y CONVENCIONALES APLICABLES

ARTÍCULO 40: Serán de aplicación a los dependientes de la empresa las normas de la

legislación laboral vigente.

Asimismo, las partes aclaran que las disposiciones legales transcriptas y/o referidas de la legislación del trabajo, se considerarán incluidas en el presente Convenio siempre y cuando las mismas no sean modificadas o derogadas. En estos supuestos, las normas convencionales se tendrán por ajustadas según la reforma de la Ley, salvo que en el seno de la COPIP se considere esta situación particular en un plazo no mayor de quince (15) días corridos de publicada la nueva legislación y resuelva por unanimidad elevar una propuesta diferente a la Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo,

REGIMEN APLICABLE

ARTÍCULO 41: Las partes dejan constancia que este Convenio Colectivo de Trabajo y las decisiones adoptadas por el órgano creado en materia de interpretación, constituyen la voluntad colectiva que, conjuntamente con la legislación laboral, es la única normativa aplicable a los trabajadores dependientes de la Empresa encuadrados en el presente.

RETENCIONES. CUOTA SINDICAL

ARTÍCULO 42: De acuerdo a las disposiciones legales vigentes, la Empresa deberá retener de las remuneraciones del personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, la cuota sindical y demás conceptos autorizados, y depositarlos a la orden del Sindicato La Fraternidad.

A tal efecto, la Empresa comunicará mensualmente por escrito al Sindicato La Fraternidad, conforme lo dispone el art. 6° de la ley 24.642, 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.

El Sindicato La Fraternidad comunicará a la Empresa la cuenta bancaria en que se deberán efectuar los depósitos mencionados precedentemente.

CONTRIBUCION SOLIDARIA

ARTÍCULO 43: La Empresa procederá a retener a todos los trabajadores no afiliados comprendidos en la presente convención colectiva de trabajo, una suma anual equivalente al doce por ciento (12%) de la remuneración básica mensual que perciba como contraprestación por el cumplimiento de sus tareas, durante el plazo de vigencia pactado en el art. 4.

Este aporte con destino al Sindicato La Fraternidad se practicará de conformidad con lo establecido por el art. 9 de la ley 14.250 (t.o. Decreto 1135/04) y tiene por finalidad contribuir a solventar los gastos de tipo económico y/o administrativo que determinan la puesta en vigencia y renovación del Convenio Colectivo de Trabajo.

La empresa actuará como agente de retención en los términos del art.42 de la presente Convención Colectiva de Trabajo. A efectos de posibilitar la retención aludida el Sindicato La Fraternidad comunicará a la empresa los importes a retener a cada uno de los trabajadores incluidos en esta Convención, de acuerdo con los beneficios especiales que poseyeren por su condición de afiliados a la entidad sindical. (art. 9 de la Ley 14.250 t.o. Decreto 1135/04).

La retención se efectuará mensualmente sobre la base de la doceava parte del equivalente anual.

PAGO DE APORTES, RETENCIONES Y/O CONTRIBUCIONES

ARTICULO 44: Los valores económicos que le corresponda abonar a la Empresa a favor de La Fraternidad, ya sea por cuotas sindicales, solidarias, mutuales, contribuciones de la Empresa, etc., deberán ser depositados como máximo hasta el día 15 del mes subsiguiente al que correspondan.

Pasada la fecha de vencimiento, automáticamente se considerará en mora y generará un interés punitivo del dos por ciento (2%) mensual acumulativo, a partir del primer día de mora, similar al sistema aplicado por la ADMINISTRACION FEDERAL DE INGRESOS PUBLICOS (AFIP).

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 45: Las partes acuerdan que en el supuesto de que la futura legislación prevea nuevas modalidades contractuales, la habilitación pertinente podrá ser dispuesta por la Comisión Paritaria de Interpretación Permanente (COPIP).

HOMOLOGACION Y/O REGISTRO

ARTÍCULO 46: Atento al trámite impuesto a esta negociación por ante la Autoridad de Aplicación, y habiéndose alcanzado el acuerdo precedente, solicitan la homologación y/o registro del mismo de conformidad con las normas legales vigentes.



ANEXO I

CATEGORÍAS

(Valores básicos vigentes al 01/10/2023).

Escala ratificada ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

CATEGORÍA LABORAL	BÁSICO MENSUAL (\$)	BÁSICO DIARIO (\$)	BÁSICO HORARIO (\$)
COORDINADOR DE ESCUELAS TÉCNICAS	\$928.845,00	\$37.154,00	\$6.192,30
INSTRUCTOR TÉCNICO DE CONDUCCIÓN	\$577.268,00	\$23.091,00	\$3.848,45
INSPECTOR TÉCNICO DE CONDUCCIÓN	\$561.520,00	\$22.461,00	\$3.743,47
CONDUCTOR ELÉCTRICO	\$446.517,00	\$17.861,00	\$2.976,78
CONDUCTOR DIESEL	\$446.517,00	\$17.861,00	\$2.976,78
AYUDANTE CONDUCTOR HABILITADO	\$391.386,00	\$15.655,00	\$2.609,24
AYUDANTE DE CONDUCTOR	\$347.956,00	\$13.918,00	\$2.319,71
ASPIRANTE A AYUD. DE CONDUCTOR	\$271.874,00	\$10.875,00	\$1.812,49

Adicionales Remunerativos:

- **Bonificación por Antigüedad:** 1,5% del sueldo básico por año de servicio.
- **Adicional por Conducción Unipersonal:** 10% del sueldo básico.
- **Bonificación por Profesionalidad Conductiva:** 22% del sueldo básico.
- **Bono Especial Instructores Técnicos de Conducción:** \$407.861,95 (Pesos cuatrocientos siete mil ochocientos sesenta y uno con 95/100) desde el 01/10/2023
- **Bonificación por Título Terciario:** 15% del sueldo básico de la categoría de revista.
- **Bonificación por Título Universitario:** 25% del sueldo básico de la categoría de revista

Adicionales no remunerativos:

- **Bonificación por Certificado:** 10% del sueldo básico de su categoría.
- **Viático General:** \$4.700,00 (Pesos cuatro mil setecientos con 0/100), desde el 01/10/2023.
- **Viático por pernoctada:** \$772,29 (Pesos setecientos setenta y dos con 29/100) la hora, o, \$18.631,00 (Pesos dieciocho mil seiscientos treinta y uno con 00/100) por día efectivamente trabajado desde el 01/10/2023.

IF-2023-139429219-APN-DGD#MT

ANEXO II

CONDICIONES ECONÓMICAS

RÉGIMEN DE REMUNERACIONES Y BENEFICIOS SOCIALES

ARTÍCULO 1º - SALARIO MENSUAL:

Los sueldos serán abonados mensualmente, cuyos valores son los establecidos para cada categoría laboral en la tabla que se inserta como ANEXO I en la planilla correspondiente del presente Convenio.

ARTÍCULO 2º - RÉGIMEN DE ASIGNACIONES FAMILIARES:

La totalidad del personal comprendido en el ámbito de este Convenio Colectivo de Trabajo, percibirá las asignaciones familiares comprendidas en el ámbito de la Administración Nacional de la Seguridad Social, conforme a la normativa vigente.

ARTÍCULO 3º - RÉGIMEN DE VIATICOS:

Los viáticos establecidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, pese a la circunstancia de que los trabajadores no deberán presentar comprobantes de rendición de cuentas, pero que responden a gastos reales en los cuales deberán incurrir los trabajadores para el desempeño de sus labores, en ningún caso sufrirán descuentos ni carga social alguna del régimen de la seguridad social, por no formar parte de la remuneración del trabajador, en un todo de acuerdo con el art. 106 *in fine* de la Ley de Contrato de Trabajo.

ARTÍCULO 4º - VIÁTICO GENERAL:

Este viático diario se abonará al personal en servicios de maniobras y trenes locales, en residencia y fuera de ella; se acuerda una jornada de ocho (8) horas diarias para los trenes de carga y seis (6) horas para trenes de pasajeros. Se considerará servicio de maniobra cuando el personal preste servicio en su residencia, o fuera de ella, sin transponer los límites de la estación más allá de los mil (1.000) metros. Se considerará servicio local, cuando el trabajador tome y deje servicio en su residencia.

El pago del viático diario en los términos previstos en el párrafo precedente no se abonará en los casos de licencias: por revisión médica anual, por mudanza, con goce de sueldo, extraordinaria por enfermedad de un Familiar, especial Deportiva, y sin goce de haberes.

Durante los periodos de licencias pagas por accidentes y/o enfermedades inculpables y/o por accidentes del trabajo y/o enfermedades profesionales, o en las demoras en el proceso de habilitación de la CNRT inculpable al trabajador, y siempre que no sea posible su reubicación transitoria, la Empresa también abonará el viático general, por cada día hábil que abarque la duración de las mismas.

ARTÍCULO 5º - VIÁTICO PERNOCTADA:

Residencia: es el lugar que la Empresa asigna al trabajador al proceder a su designación, ya sea por ingreso, traslado, adjudicación de vacantes, etc. como asiento normal de sus funciones.

Viático hora personal de conducción:

La totalidad de los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente Convenio Colectivo de Trabajo, cuando por razones de trabajo y a requerimiento de la Empresa, deban pernoctar fuera del lugar de su residencia, percibirán un viático único por todo concepto.

Este viático por pernoctada se abonará en forma mensual conjuntamente con el pago de las remuneraciones.

Este viático se liquidará sobre una base horaria, cuyo valor resultará de dividir por veinticuatro (24) el valor diario máximo fijado para el mismo.

ARTÍCULO 6º - BONIFICACION POR ANTIGÜEDAD:

Se entiende por antigüedad el tiempo acumulado en uno o varios períodos de relación de dependencia que el empleado haya mantenido con la Empresa.

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

La Empresa abonará al personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, una suma de pesos igual al uno y medio por ciento (1,5%) del sueldo básico correspondiente a cada categoría, por cada año de antigüedad en concepto de bonificación remunerativa, establecida en el Anexo I del presente Convenio, por cada año de servicio.

ARTÍCULO 7º - BONIFICACION POR CERTIFICADO DE IDONEIDAD:

El personal incluido en el presente Convenio, que posea certificado que lo habilita a la conducción de las unidades que posea la Empresa, percibirá mensualmente en concepto de "Certificado" el diez por ciento (10%) del sueldo básico remunerativo de su categoría.

ARTÍCULO 8º - FORMAS DE PAGO. PLAZOS:

1. La Empresa podrá abonar las remuneraciones otorgadas a sus trabajadores en efectivo, mediante la acreditación en cuenta corriente o caja de ahorro en moneda de curso legal abierta a nombre del dependiente en entidad bancaria nacional o privada, o en cualquiera de las formas prescriptas en la legislación vigente o que se dicte en el futuro que faciliten el pago y correspondiente cobro de dichas remuneraciones, atento a la dispersión geográfica de los servicios prestados por la Empresa, y las necesarias condiciones de seguridad que se imponen.

La homologación o registro del presente Convenio será considerado como suficiente autorización de la Autoridad de Aplicación para la adopción de cualquiera de las formas de pago mencionadas precedentemente.



IF-2023-139429219-APN-DGD#MT

2. La Empresa abonará las remuneraciones a su personal mensualmente, dentro de los plazos legales en vigencia.

ARTICULO 9 - ADICIONAL POR CONDUCCIÓN UNIPERSONAL:

Cuando los Conductores presten servicios en forma unipersonal, a excepción de la categoría Coordinador de Escuelas Técnicas, la Empresa abonará a los mismos en concepto de adicional remunerativo por conducción unipersonal el diez por ciento (10%) por ciento del salario básico correspondiente, con periodicidad mensual y conjuntamente con las demás remuneraciones y beneficios que se le abonen al personal.

ARTICULO 10 - BONIFICACIÓN POR PROFESIONALIDAD CONDUCTIVA:

La Empresa abonará a todo el personal comprendido que posea Certificado de Idoneidad, a excepción de la Categoría Coordinador de Escuelas Técnicas, una suma remunerativa igual y mensual del veintidós por ciento (22%) del salario básico de su categoría, por el alto grado de responsabilidad que requiere la profesión del personal idóneo representado por el Sindicato La Fraternidad, garantizando y asegurando el transporte de pasajeros y de cargas, al ser responsables legal y jurídicamente ante las instituciones de competencia, por accidentes y por arrollamientos de terceros que se cruzan en las vías de los ferrocarriles, sufriendo un deterioro psíquico-físico y enfermedades profesionales tras el estrés pos traumático devenido del trabajo, convirtiéndose en el primer eslabón de la cadena de responsabilidades, encargándose de la seguridad del transporte.

ARTÍCULO 11 - BONIFICACIÓN POR TÍTULO:

La presentación por parte del trabajador de títulos oficiales de estudios terciarios o universitarios será abonada de acuerdo con la siguiente escala y cualesquiera sean las tareas que cumpla el personal encuadrado en el presente Convenio:

- Títulos terciarios o estudios superiores que demanden de uno (1) a tres (3) años de estudios de tercer nivel, percibirá el quince por ciento (15%) del sueldo básico de la categoría de revista.
- Títulos universitarios o estudios superiores que demanden más de cuatro (4) años, percibirá el veinticinco por ciento (25%) del sueldo básico de la categoría de revista.

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

ARTÍCULO 12 - BONO ESPECIAL INSTRUCTORES TÉCNICOS DE CONDUCCIÓN:

Cuando un Instructor Técnico de Conducción sea concursado para desarrollar sus tareas como Redactor Técnico de la Escuela Central del Sindicato La Fraternidad, Inspector Nacional de la CNRT o Instructor del CENACAF o del Instituto Superior de Formación Ferroviaria, percibirá mientras permanezca en el ejercicio de dichas funciones el Bono Especial de Instructores Técnicos de Conducción ajustado o regulable según aumentos salariales del presente Convenio, el que reemplazará al que actualmente se abona bajo el concepto "Bono CENACAF" y/o "Bono CNRT".

ARTÍCULO 13 - PAGO POR RETIRO ANTICIPADO:

Todo trabajador activo que tenga entre cincuenta y cinco (55) y sesenta y tres (63) años al momento de cumplir los treinta (30) años de aportes jubilatorios, y que presente dentro de los treinta (30) días de haberse reunido ambos requisitos su renuncia fehaciente a la Empresa, percibirá, por única vez, un pago por retiro anticipado de carácter no remunerativo equivalente a quince (15) meses del sueldo completo de la categoría que detentara e igual al percibido en el último mes. El trabajador que a la fecha de reunir los requisitos de edad y de aportes jubilatorios arriba indicados se encuentre ejerciendo un cargo de representación gremial, podrá ejercer la presente opción hasta treinta (30) días después de culminar dicho mandato.

Para acceder al beneficio, dentro del plazo antes mencionado el trabajador deberá entregar a SOFSE el formulario otorgado por ANSES (COMPUTO ILUSTRATIVO) donde se especifique la fecha en que cumplirá los treinta (30) años de aportes jubilatorios.

En caso de producirse el fallecimiento del trabajador en el lapso que va desde el cese en el trabajo hasta la percepción de la bonificación, la misma le será liquidada a los derechohabientes.

La Empresa deberá hacer entrega en el plazo de ley de los Certificados de Remuneraciones y Servicios previstos en el artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Los trabajadores que hayan superado los requisitos antes mencionados podrán ejercer la opción y acogerse al Pago por Retiro Anticipado, desde la fecha de vigencia del presente y hasta un (1) mes de la misma.

ARTÍCULO 14 - BONO DIA DE LOS TRABAJADORES FERROVIARIOS.

El Bono por el "Día de los Trabajadores Ferroviarios", se abonará en un pago bajo la modalidad de una gratificación extraordinaria, a todo el personal ingresado hasta el mes inmediato anterior al mes de pago de la gratificación extraordinaria, el cual será abonado conjuntamente con los salarios correspondientes al mes de marzo de cada año.

A la firma del presente Convenio el mencionado bono tendrá un valor de \$ 46.754, el cual se ajustará anualmente por el mismo porcentaje alcanzado en cada paritaria anual.

IF-2023-139429219-APN-DGD#MT

ANEXO III

REGULACION DEL RÉGIMEN DE JORNADA DE TRABAJO

TRENES DE PASAJEROS

ARTICULO 1º JORNADA DE TRABAJO

En esta materia serán de aplicación exclusiva la Ley de Contrato de Trabajo, art. 25 de la Ley 24.013, Ley 24.465, Ley 11.544 y Dto. 3969/66.

ARTICULO 2º JORNADA NOCTURNA

Las horas de trabajo prestadas en jornada nocturna serán computadas con un adicional de ocho (8) minutos por hora, como tiempo de trabajo y no retributivas de acuerdo al régimen previsto por la Ley 11.544 y disposiciones concordantes de la LCT.

ARTICULO 3º HORARIO DE TRABAJO

Los horarios de trabajo serán dispuestos por la Empresa de acuerdo a las disposiciones legales vigentes y a este Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTICULO 4º CAMBIO DE HORARIO

La Empresa podrá variar los horarios de trabajo por razones operativas, y en los cambios de temporada. A fin de adaptar dicho horario a las razones climáticas deberá en el verano y/o el invierno realizar, en cada oportunidad, una remoción de personal o cambio de horario, comunicando dicho cambio a la representación gremial.

ARTICULO 5º TIEMPO DE TRABAJO. JORNADA LABORAL

Será considerado tiempo de trabajo el transcurrido desde la hora indicada para iniciar la tarea asignada por la Empresa en residencia, hasta la hora de su terminación.

Se considerará Residencia, el lugar que la Empresa asigna al trabajador para tomar y dejar servicio, al proceder a su designación ya sea por ingreso, traslado, adjudicación de vacantes, etc. como asiento normal de sus funciones.

Quedan excluidos de la jornada de trabajo, los tiempos que el dependiente utilice para cambiarse, higienizarse, etc.

La jornada de trabajo del personal de conducción no podrá exceder de treinta y seis (36) horas semanales o ciento cuarenta y cuatro (144) mensuales.

A los efectos de asegurar la continuidad de los servicios en los casos imprevistos y/o de fuerza mayor, el personal no podrá rehusarse a excederse del límite máximo que para la jornada establezca la presente norma de organización. A tales efectos, el personal continuará trabajando si no hubiere concurrido su relevo hasta tanto sea efectivamente relevado, concluyendo con su servicio en su residencia.

Los Inspectores Técnicos de Conducción asimismo podrán efectuar guardias programadas en domicilio en forma rotativa entre el plantel de Inspectores.

En casos de accidentes o fuerza mayor, sólo estos últimos podrán ser convocados en su descanso, siendo compensado en horas agregadas a su descanso largo siguiente.

ARTICULO 6º JORNADA DE TRABAJO DEL PERSONAL AFECTADO A SERVICIOS NO DIAGRAMADOS

La jornada de trabajo del personal afectado a los servicios no diagramados será de seis (6) horas diarias si el trabajador se desempeñara seis (6) días a la semana. Las horas trabajadas después de las primeras seis (6), si la jornada semanal fuera de seis (6) días a la semana, serán abonadas con un recargo de acuerdo a la legislación vigente.

ARTICULO 7º JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS SEMANALES DEL PERSONAL AFECTADO A SERVICIOS DIAGRAMADOS:

La jornada de trabajo del personal afectado a los servicios diagramados será regulada por el régimen de ciclos establecidos en el apartado 1, y sus descansos semanales por lo establecido en el apartado 2 de este artículo.

1. CICLOS:

Atento a la naturaleza del servicio prestado por la empresa, la misma podrá disponer el régimen de trabajo en ciclos, de acuerdo con lo dispuesto por el art. 202 de la Ley de Contrato de Trabajo y disposiciones concordantes de la Ley 11.544 y decretos reglamentarios específicos.

En estos supuestos, la empresa podrá adoptar entre otros, cualquiera de los siguientes ciclos:

a) Ciclo de una (1) semana:

En este caso, el término medio de las horas de trabajo, computables dentro del ciclo, no podrá exceder las treinta y seis (36) horas semanales.

b) Ciclo de dos (2) semanas:

En este ciclo de catorce (14) días, será de setenta y dos (72) las horas de trabajo computables dentro del ciclo, no podrán exceder, en el promedio del ciclo, las treinta y seis (36) horas semanales.

2. DESCANSOS SEMANALES:

El descanso semanal, cuando la empresa hubiese adoptado el régimen de ciclos, tendrá las siguientes características:

a) Ciclo de siete (7) días:

El trabajador gozará de un (1) descanso semanal de cuarenta y dos (42) horas.

b) Ciclo de catorce (14) días:

El trabajador gozará de dos (2) descansos semanales, que sumados serán de ochenta y cuatro (84) horas.

Uno de los dos descansos semanales podrá ser reducido a treinta y seis (36) horas, pero la suma total de los dos descansos será de ochenta y cuatro (84) horas.

DESCANSOS PARCIALES:

Los descansos parciales entre jornadas son de dieciocho (18) horas, noventa (90) horas semanales; y no deberán ser reducidos por diagramas o en servicio a órdenes a más de catorce (14).

ANEXO IV

ACTIVIDAD Y CATEGORÍA DE TRABAJADORES COMPRENDIDOS

La presente Convención Colectiva de Trabajo es de aplicación exclusiva a todo el personal de la Empresa que se encuentre expresamente incluido en las categorías y especialidades laborales que se especifican a continuación, excluyendo toda función, categoría o puesto no expresado en el presente:

- a) Coordinadores de Escuelas Técnicas,
 - b) Instructor Técnico de Conducción.
 - c) Inspector Técnico de Conducción.
 - d) Conductor
 - e) Ayudante de Conductor Habilitado
 - f) Ayudante de Conductor
 - g) Aspirante a Ayudante de Conductor
- a) Coordinador de Escuelas Técnicas.**

a.1 - Coordinador de Escuelas Técnicas:

Es el Coordinador de Escuelas Técnicas, que tendrá como objetivo proporcionar los servicios de análisis y evaluación de los resultados de las políticas que se apliquen en el sistema de capacitación profesional del personal de conducción en el sector de su incumbencia.

Para tal efecto se designará un coordinador pedagógico por Línea u Empresa quien dependerá directamente de la Secretaría de Capacitación Legal y Técnica de La Fraternidad y tendrá las siguientes funciones:

- Coordinar, programar y ejecutar actividades de Línea o Empresa, con el fin de lograr maximizar los resultados de las diferentes cursadas, siendo interlocutores con la Secretaría de Capacitación Legal y Técnica.
- Analizar las actividades y métodos pedagógicos en las Escuelas Técnicas de La Fraternidad.
- Evaluar en coordinación con las áreas de capacitación correspondientes los resultados cualitativos y cuantitativos de nuestro sistema de formación profesional.
- Elaborar informes, propuestas y recomendaciones a la secretaria de Capacitación, Legal y Técnica.
- Dirigir y diseñar la puesta en marcha de relevamientos y diagnósticos de situación en relación a la capacitación profesional.
- Coordinar aspectos pedagógicos de los cursos de capacitación con la Redacción Técnica Central en función de los proyectos y objetivos asignados.

- Elaborar los cronogramas de trabajo y realizar las evaluaciones correspondientes de los proyectos asignados.

b) Instructor Técnico de Conducción:

Es el trabajador profesional formador del personal de conducción en las tracciones que tenga e incorpore la empresa. Instruirá desarrollando los programas de capacitación en reglamento, generalidades mecánicas y eléctricas, unidades diésel y eléctricas, seguridad e higiene, y las técnicas conductivas con la ubicación de los distintos elementos. Asimismo, será el responsable de las evaluaciones de personal a presentarse para ser examinado ante el Centro de Evaluación Ferroviaria de la CNRT.

El Instructor Técnico de Conducción podrá ejercer sus tareas específicas de capacitación en la Escuela Técnica Seccional y/o cuando ésta lo requiera en orden a sus competencias para el desarrollo de tareas específicas de instrucción, el mismo ejercerá funciones en los trenes con dependencia de la base operativa donde preste servicios, y sin reducción del salario determinado de la categoría de Instructor Técnico de Conducción.

Cuando sean requeridos, los Instructores Técnicos podrán ser destacados en comisión ante el Centro de Evaluación Ferroviaria de la CNRT, el Centro Nacional de Capacitación Ferroviaria (CeNaCaF) y/o del Instituto Superior de Formación Ferroviaria, como Inspectores Nacionales de este Ente. Dicha comisión deberá contar siempre con el aval de la Empresa.

c) Inspector Técnico de Conducción:

Es el trabajador encargado en general de la supervisión del personal de conducción, quien gozará de la necesaria independencia de acción acorde a su función, para lo cual mantendrá estrecho contacto con la Gerencia de Operaciones, con dependencia del Puesto de Control Trenes y la Superioridad como parte integrante de un equipo, durante las veinticuatro (24) horas.

Funciones:

Dado su conocimiento y responsabilidad se podrá desempeñar en las siguientes funciones:

- Inspección y supervisión del personal de conducción.
- Hacer respetar la legislación vigente.
- Supervisar que los ordenamientos se cumplan dentro de la norma de seguridad reglamentaria.
- Acudir en la solución de las fallas técnicas, acorde a sus conocimientos.
- Deberá tener informada a la Gerencia de Operaciones de las anomalías o imprevisión de cualquier servicio.

- Resolver sobre los procedimientos en cuanto a la faz operativa tanto reglamentaria como técnica.
- Supervisar el cumplimiento del servicio respecto del personal de conducción, evitando entrar en conflicto con el personal.
- Intervenir y mediar cuando los ordenamientos se contrapongan con la seguridad y la reglamentación.
- No contravenir lo convenionado, con referencia al personal de conducción a supervisar.
- Velar por la seguridad de los elementos tractivos, del material rodante y su conservación.
- Actuar en permanente contacto con el Puesto de Control Trenes.
- En caso de no ocupar un puesto fijo en la Línea, dará su posición al Puesto de Control Trenes para que sea comunicada a su superioridad cuando no pueda establecerse directamente con la misma.
- A falta de Conductor que auspicio de práctico, podrá actuar como tal de su empresa, al personal de conducción en aquellos casos en que por la categoría del tren y zona a recorrer la jefatura así lo requiera.
- Ante la falta de un Conductor para la corrida de un tren, le oficiará de práctico al Ayudante de Conductor Habilitado que se nombre en su reemplazo.
- Informar la aptitud y eficacia de los empleados del personal de Conducción que supervise, dando a conocer necesidades de capacitación.
- Llevar actualizado el listado de vigencia de los certificados de aptitud física habilitantes del personal de conducción bajo su órbita, dando aviso al cuerpo médico de la Empresa de la caducidad de dicho certificado con un mes de anticipación.
- Se interesará porque las reparaciones solicitadas por el personal de Conducción se realicen verificando que las mismas comprendan el estado real de la unidad; y reportará cuando se establezcan reparaciones mal efectuadas o no realizadas, informando sobre las averías de carácter grave o sistemáticas que se originen en las unidades.
- Acompañar personalmente toda unidad tractiva que presente deficiencias u origine inconvenientes en la Línea hasta su normalización. Para tal caso, solicitará y controlará la ejecución de las reparaciones necesarias.

Un Inspector Técnico de Conducción dentro de cada línea de la empresa ejercerá la función de organizador respecto del resto de los Inspectores Técnicos de Conducción de la misma, y será el encargado de las siguientes tareas:

Relevar las necesidades de la Subgerencia de Transporte referidas a los Inspectores de Conducción.

IF-2023-139429219-APN-DGD#MT

Organizar sus elementos administrativos.

Administrar su grupo de trabajo en todos los aspectos laborales conforme a las necesidades e instrucciones impartidas por la Subgerencia de Transporte.

Reportar ante la Subgerencia de Transporte todo aquello que ésta solicite, tanto periódicamente como espontáneamente según las prioridades que su jefatura establezca.

Comunicar efectivamente las necesidades del grupo de Inspectores de Conducción a su cargo, en vista de la productividad y correcto desempeño de sus funciones, con los adecuados elementos de trabajo.

Asignar tareas en función de lo relevado como necesidades de la Subgerencia de Transporte, para garantizar su efectivo cumplimiento.

Organizar con las áreas correspondientes todo trabajo que afecte al plantel de Inspectores Técnicos de Conducción ante una tarea en ámbitos jurisdiccionales de líneas.

Velar por la seguridad en todo procedimiento en el que intervenga el cuerpo de Inspectores Técnicos de Conducción.

Articular con el Coordinador de Escuelas Técnicas de La Fraternidad, todo lo referente a la actualización de los conocimientos del cuerpo de Inspectores en servicio.

El ejercicio de las funciones anteriormente descritas no implicará el pago de mayores funciones por parte de la Empresa.

d) Conductor:

Es el trabajador que se encuentra habilitado por la Autoridad de Aplicación para conducir unidades tractivas de las que utiliza la empresa, incluidas en la Resolución 394/21, Capítulo II, art. 6, y que reúne las condiciones psicofísicas requeridas para la tarea.

Funciones:

- En depósitos y cabeceras debe alistar y preparar la unidad motora de tracción para el inicio de la marcha de su tren y/o para ser entregada a otro Conductor.
- Es responsable de la conducción de la locomotora y/o equipo en el servicio que se le asigne, debiendo asegurarse que no sufra maltrato o resulte averiada por errores en la conducción.
- Es responsable de cumplir el recorrido en el tiempo asignado por el horario, respetando la señalización y precauciones de vía permanentes o temporarias, dando cumplimiento a las obligaciones que surgen del Reglamento Interno Técnico Operativo y los diferentes Reglamentos y/o Apéndices y/o Manuales de Seguridad Operativa.
- Es responsable de su unidad. De existir fallas técnicas, tratará de solucionarlo con los elementos a su alcance; y de no ser posible deberá requerir ayuda con la premura del caso

mediante el sistema de comunicación a su alcance, debiendo en la emergencia acoplar o desacoplar su unidad con carácter obligatorio, asistiendo al Ayudante de Conductor.

- De existir inconvenientes mecánicos en los vehículos que componen la formación que remolcan, debe intervenir para su solución; si ello no resultara posible, de inmediato informará y solicitará instrucciones operativas a la oficina de Control, para actuar en consecuencia.
- Cuando se producen inconvenientes en la vía principal, debe realizar su tarea de manera de no crear ningún problema adicional, al que pretendiese solucionar.
- Cuando verifica niveles y observa alguno de ellos que deba ser completado, tiene la obligación de hacerlo, incluso personalmente, cuando ello ocurra en un lugar donde no haya apoyo técnico, pero si la disponibilidad del elemento faltante y posibilidad de hacerlo.
- Confeccionará el "libro de a bordo" del cual está provisto la unidad y el "informe del conductor" que determine la empresa, conforme lo establecido en el art. 30 del presente convenio, siendo responsable absoluto de la veracidad de los datos que en ambos se requieren.
- Debe asegurar la limpieza, seguridad y conservación de la unidad motora que conduce.

Podrá actuar de piloto de trenes de otras empresas en su propia red, con las mismas condiciones que en las otras funciones; como así conducir trenes en la red de otra empresa, y de ser necesario deberá ser asistido por un piloto de la misma, debiendo acatar las órdenes de éstos.

En las empresas de transporte de carga, actuará en representación de las mismas, siendo responsable de la entrega, carga y retiro de los vagones, en procedencia y/o destino o de intercambio de cargas. En el ejercicio de estos deberes deberá tener cortésia profesional con el cliente y sus representantes.

En las circunstancias de oficiar como Conductor Auxiliar también deberá: En las empresas de carga, impartir instrucciones de tierra al Conductor a cargo de la locomotora, a través de señales manuales y/o comunicaciones radiales o cualquier otro medio designado por la Empresa. Asimismo, procederá a la operatoria fijada, maniobras en los aparatos de cambios de vías, para las cruzadas y sobrepasos en vía, así como proteger el tren en pasos a niveles no atendidos, cumpliendo con todas las obligaciones que impone el Reglamento Operativo.

e) Ayudante de Conductor Habilitado:

Es el trabajador comprendido en la categoría de Ayudante de Conductor que se encuentra habilitado por la Autoridad de Aplicación para conducir unidades tractivas de las que utiliza la Empresa, que reúne las condiciones psicofísicas requeridas para los conductores.

- El Ayudante de Conductor Habilitado puede conducir bajo la supervisión del Conductor, y realizará las tareas del Ayudante de Conductor.

- Cuando las necesidades operativas de servicio lo requieran, deberá ejecutar tareas de conducción de la unidad motora de tracción que utilice la empresa y para la que esté habilitado, asumiendo todas las tareas y responsabilidades propias de las funciones inherentes a Conductor, respetando la reglamentación de circulación y de seguridad, recibiendo e informando novedades sobre la circulación y el comportamiento del material.
- En las circunstancias de oficiar como Conductor Auxiliar también deberá: En las empresas de carga, impartir instrucciones de tierra al Conductor a cargo de la locomotora, a través de señales manuales y/o comunicaciones radiales o cualquier otro medio designado por la Empresa. Asimismo, donde no se trabaje con sistema de señalamiento, y esté capacitado en el Reglamento Operativo de la empresa que ingresa, confeccionará las correspondientes Órdenes de Partida manteniendo permanente comunicación con el Puesto de Control de Trenes a fin de recibir o solicitar instrucciones.
- Se encargará de tramitar la Autorización de Uso de Vía, en los sectores que sea de aplicación según el Reglamento Operativo.

f) Ayudante de Conductor:

- Colabora con el Conductor en la responsabilidad total por la operatividad del tren, siendo su obligación brindar apoyo en la conducción del Convoy, haciéndolo en presencia y bajo la supervisión de éste.
- Es su obligación participar en la observación de las señales y pasos a nivel ubicados en el trayecto que recorren.
- Además secundará al Conductor en la preparación de la unidad tractiva para el inicio de la marcha; preservará la higiene y limpieza de ésta.
- Es su obligación verificar los niveles de la unidad, compartiendo con el Conductor la responsabilidad de reponerlos cuando sea necesario y no exista personal técnico para ello, a excepción de los Depósitos donde deberá ser abastecida.

• Cuando se transite por vías operadas por empresas de carga, impartirá instrucciones de tierra al Conductor a cargo de la locomotora, a través de señales manuales y/o comunicaciones radiales o cualquier otro medio designado por la empresa. Asimismo, procederá a la operatoria fijada, maniobras en los aparatos de cambios de vías, para las cruzadas y sobrepasos en vía, así como proteger el tren en pasos a niveles no atendidos, cumpliendo con todas las obligaciones que impone el Reglamento Operativo.

g) Aspirante a Ayudante de Conductor:

Es el trabajador que ingresa en relación de dependencia y que, habiendo reunido las condiciones y los requisitos necesarios, realizará su instrucción en un curso de cincuenta y seis (56) días hábiles, y luego que rinda de conformidad los exámenes requeridos por la CNRT, pasará a desempeñarse como Ayudante de Conductor.

CARRERA DE CONDUCCION

Se establece la carrera de conducción a través de los siguientes pasos:

Aspirante a Ayudante de Conductor	a	Ayudante de Conductor
Ayudante de Conductor	a	Ayudante de Conductor Habilitado
Ayudante de Conductor Habilitado	a	Conductor
Conductor	a	Inspector Técnico de Conducción
Inspector Técnico de Conducción	a	Instructor Técnico de Conducción
Instructor Técnico de Conducción	a	Coordinador de Escuelas Técnicas

Todas las promociones quedarán supeditadas a las necesidades operativas determinadas por la Empresa, y se regirán, en lo pertinente, por lo establecido en el "Reglamento de Formación, Capacitación Profesional, Examinación y Habilitación del Personal de Conducción Ferroviaria", aprobado por la resolución del Ministerio de Transporte N° 394/21.

Se establece que para la promoción de un Ayudante de Conductor Habilitado a Conductor/a se tomará al más antiguo de acuerdo con el número de clasificación que posea el Certificado de acuerdo con la tracción que corresponda a la vacancia.

El Ayudante de Conductor que aprobare todos sus exámenes en la primera oportunidad obtendrá el pago de la categoría de Ayudante de Conductor Habilitado y el sueldo correspondiente a dicha categoría, desde que cumplió con el tiempo de permanencia establecido en el artículo 7° del Reglamento de Formación, Capacitación Profesional, Examinación y Habilitación del Personal de Conducción Ferroviaria aprobado por la Resolución del Ministerio de Transporte N° 394/21, según la tracción a la que perteneciere, más el tiempo de curso respectivo.

Para promocionar a Inspector Técnico de Conducción tendrán prioridad los Conductores y en segundo término los Ayudantes de Conductores Habilitados. Se publicará el puesto a cubrir entre los convencionados en el presente; se realizará un concurso en la Escuela Técnica Central del Sindicato, con representantes de la Empresa, y quien obtenga el mayor puntaje accederá a la función. Cuando igualen el puntaje obtenido, para definir la instancia se tomará en cuenta: 1) La cantidad de certificados habilitantes; 2) la antigüedad en la categoría; y 3) a igual antigüedad, el de mayor edad.

Para promocionar a Instructor Técnico de Conducción tendrán prioridad los Conductores y en segundo término los Ayudantes de Conductores Habilitados; se publicará el puesto a cubrir entre los convencionados en el presente; se realizará un concurso en la Escuela Técnica Central del Sindicato, con representantes de la Empresa, y quien obtenga el mayor puntaje accederá a la función. Cuando igualen el puntaje obtenido, para definir la instancia se tomará en cuenta: 1) la cantidad de certificados habilitantes; 2) la antigüedad en la categoría; y 3) a igual antigüedad, el de mayor edad.

Para promocionar a Coordinador de Escuelas Técnicas tendrán prioridad quienes se hayan desempeñado como Instructores Técnicos de Conducción. Se realizará un

IF-2023-139429219-APN-DGD#MT

concurso en la Escuela Técnica Central del Sindicato, con representantes de la Empresa, y quien obtenga el mayor puntaje accederá a la función. Cuando iguallen el puntaje obtenido, para definir la instancia se tomará en cuenta: 1) la cantidad de certificados habilitantes; 2) la antigüedad en la categoría; y 3) a igual antigüedad, el de mayor edad. Aquellos indicados a ser promovidos a categorías superiores, y que no aceptaren el movimiento, no podrán acceder a la obtención del beneficio por dos (2) años consecutivos y serán desplazados al último lugar de su categoría con el número más alto dentro de la lista general.

CAPACITACIÓN:

De conformidad con lo establecido en el artículo 33 y demás normas concordantes del Reglamento de Formación, Capacitación Profesional, Examinación y Habilitación del Personal de Conducción Ferroviaria, aprobado por la Resolución del Ministerio de Transporte N° 394/2021, la Empresa de común acuerdo con la Entidad Gremial, dispondrá anualmente la organización, implementación y programas de cursos para el personal de conducción, de manera de mantener una actualización permanente de conocimientos en todas las unidades tractivas en uso, nuevos sistemas de señalamiento y comunicación, innovación e inserción de nuevas tecnologías, nuevas normas operativas, protocolos de seguridad, etc. En todos los casos, se confeccionarán los contenidos de los programas de acuerdo a las necesidades operativas, la eficiencia y seguridad del servicio ferroviario, contemplando la utilización de simuladores de manejo.-





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

Hoja Adicional de Firmas
Informe gráfico

Número:

Referencia: Resol 2476-23 CCT 1701-23 "E"

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 111 pagina/s.