

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO



CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Partes Signatarias.

Intervienen en esta Convención Colectiva de Trabajo, por una parte la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios, con domicilio en Av. Julio A. Roca 644, Capital Federal, representada por los Señores ARMANDO CAVALIERI, JULIO HENESTROSA, JORGE ANDRES BENCE, SERGIO LIONEL CALONICO, CLAUDIO VELAZQUEZ, JORGE VANERIO Y NICOLAS VILLALOBOS, y como asesores los Dres. Alberto Tomassone, Jorge E. Barbieri, Pedro San Miguel y Don Héctor Hugo Nobile y por la otra, Auto Terminal Zárate S.A. y Terminal Zárate S.A., ambas con domicilio en Suipacha 1109, piso 8, Capital Federal, representadas en este acto por el Dr. HECTOR JUAN GRANCELLI.

Artículo 2. Vigencia.

El presente Convenio tendrá una duración de 3 años a partir de junio de 1996. Vencido el mismo se considerará prorrogado automáticamente hasta su renovación. Las cláusulas salariales podrán ser modificadas de común acuerdo entre las partes luego de transcurridos 18 meses desde su homologación, salvo que la situación económica del país obligue a una inmediata discusión para reajustar salarios.

Artículo 3. Exclusión de Disposiciones de otros Convenios.

El presente Convenio responde a la necesidad de regular las relaciones de trabajo que se desarrollan en el ámbito descrito en el Capítulo II y en atención a las particulares características del mismo. Por ello quedan excluidas de esta convención toda disposición o beneficios emergentes de cualquier otro convenio, inclusive de aquellos que tenga celebrado o celebre en el futuro la FAECyS para otras actividades o con otras Cámaras Empresarias y/o empresas.

Artículo 4. Remisión a Leyes Generales.

Las condiciones de trabajo y relaciones entre las empresas y su personal o con sus representantes que no se contemplen en el presente convenio, serán regidas por las leyes, decretos y disposiciones vigentes sobre la materia.

CAPITULO II

AMBITO DE APLICACION

Artículo 5. Ambito Personal.

Quedan comprendidos dentro de la presente convención, todos los trabajadores que remunerados a sueldo, se desempeñen en cualquiera de las actividades que se realicen o se incorporen en el futuro según las definiciones de los artículos 7 y 8.

Artículo 6. Personal Excluido.

Se encuentran excluidos de la presente convención, salvo expreso y específico acuerdo de partes, los profesionales (cuyo título tenga origen en estudios universitarios o terciarios), el personal de nivel gerencial incluidos los adscriptos a las mismas, y el personal jerárquico, estén o no sus categorías definidas en los artículos 8, 11 y siguientes del presente. Tampoco será incluido el personal de otras empresas, ajenas a la actividad habitual y específica definida en los artículos 7 y 8, y que puedan estar prestando servicios para la misma. En tales casos no serán aplicables las disposiciones del art.30 de la L.C.T.

Artículo 7. Ambito Territorial.

Se declaran comprendidas dentro de esta convención las actividades que se desarrollen en la terminal portuaria que se denomina Terminal Zárate, ubicada en la calle Pagola intersección con el Camino de la Costa Brava, ciudad de Zárate, Provincia de Buenos Aires. Se incluyen las actividades desarrolladas en sus construcciones y/o instalaciones anexas, incluso aquellas que por sus características, funcionamiento o finalidad, están destinadas a permitir, facilitar, asegurar o administrar la plena operatoria de las mismas, como así también en los buques y artefactos navales en los cuales se efectúen operaciones de transferencia de carga entre ellos y/o las instalaciones fijas y plataformas flotantes o artefactos navales auxiliares. Se incluyen también aquellas instalaciones anexas o accesorias ubicadas fuera del ámbito de la terminal portuaria, cuya finalidad sea permitir, facilitar o complementar la operatoria de la terminal.

Artículo 8. Actividades Comprendidas.

Sin que ello signifique excluir actividades no enunciadas, las comprendidas son todas aquellas que se realicen en el ámbito definido en el artículo anterior, que permitan efectuar todas las gestiones y operaciones de transferencias de cargas desde las bodegas de los buques hacia las instalaciones de recepción de aquellas o hacia otros medios de transporte acuáticos o terrestres, o desde éstos hasta la bodega de los buques, embarque y desembarque de pasajeros y demás servicios que puedan ser prestados a los buques y a las cargas, inclusive las que se presten a plataformas fijas o flotantes, buques y artefactos navales, auxiliares de las actividades descriptas, y/o destinadas al alije, transbordo y complementación de carga o descarga.

Artículo 9. Tareas Comprendidas.

En general se comprenden todas las tareas de carga y descarga, recepción, pesaje, acondicionamiento, desinfección, almacenaje, embalaje, reembalaje, secado, embolsado, limpieza, curado, consolidado y desconsolidado y cualquier tarea operativa o administrativa relacionada con el embarque y desembarque de mercaderías de todo tipo, graneles, sólidos, gases, líquidos, cargas masivas, vehículos, equipos de transporte, transportes por rodadura y, en general, cualquier producto elaborado o semielaborado y manufacturado, industrial, mineral o agropecuario, semillas, aceites, granos, lanas, frutos, algodón, madera, fertilizantes, agroquímicos, sus productos y subproductos, y cualquier otro bien o mercadería cuyo destino inmediato o próximo sea la importación, exportación y/o removido, abarcando su entrega o recepción de y a los cargadores, consignatarios u operadores de carga, como así también operar, limpiar, reparar y mantener equipos e instalaciones y cualquier otro servicio administrativo y comercial, auxiliar o complementario correspondiente, incluyendo las tareas de amarre y desamarre de los buques, estiba, desestiba, trincado, destrincado y asegurado de dichas mercaderías en los medios de transporte. La precedente descripción se considera meramente enunciativa y no limitativa de las tareas comprendidas.

CAPITULO III

CATEGORIAS. AGRUPAMIENTO. DESCRIPCION.

Artículo 10. Disposición Común.

La enumeración y descripción de categorías de este capítulo tiene carácter enunciativo y no significa limitación ni exclusión de las mismas. Tampoco implicará para la empresa la obligatoriedad de cubrir todas las categorías. El empleador comprendido en esta convención, en el ejercicio de su poder de dirección y organización, podrá distribuir las tareas, de modo tal que puedan resultar funciones que abarquen a mas de una de las mencionadas en las categorías descriptas, adaptando los factores comprometidos en la operación a las circunstancias tecnológicas y de mercado. Esto responde a que el establecimiento enunciado en el art.7 podrá estar organizado en diferentes modalidades en función de los recursos tecnológicos que tenga implementado o implemente en el futuro, y de acuerdo a las necesidades operativas determinadas por el empleador. Sin perjuicio de lo expresado, la aplicación de estos principios no podrá hacerse efectiva de manera que comporte un menoscabo de los derechos que la L.C.T. acuerda al trabajador comprendido en la presente convención.

Artículo 11. Agrupamiento.

El personal comprendido en la presente convención se agrupará en las siguientes categorías:

a. Personal de Operaciones y Servicios.

Categorías:

- Sexta (6ta.)
- Quinta (5ta.)
- Cuarta (4ta.)
- Tercera (3ra.)
- Segunda (2da.)
- Primera (1ra.)

b. Personal de Administración.

Categorías:

- Sexta (6ta.)
- Quinta (5ta.)
- Cuarta (4ta.)
- Tercera (3ra.)
- Segunda (2da.)
- Primera (1ra.)

Artículo 12. Categorías. Descripción.

Operaciones y Servicios:

- Categoría 6ta. Es el trabajador que realiza tareas generales que no demandan especialidad.
- Categoría 5ta. Es el trabajador que realiza tareas generales que no demandan especialidad, pudiendo o no requerir alguna habilidad manual para ser aplicado exclusivamente a tareas auxiliares de las descriptas en las categorías 4ta. y 3ra.

- Categoría 4ta. Es el trabajador que realiza tareas para las cuales ha adquirido adiestramiento previo y que bajo instrucciones atiente, controla y ejecuta las tareas manuales de movimientos de mercaderías o vehículos en cualquier sector y tareas generales de aseo y mantenimiento de equipos rodantes, equipos de transporte, máquinas o procesos mecanizados.
- Categoría 3ra. Es el trabajador que ha adquirido el adiestramiento necesario para desarrollar las tareas principales de un sector, que atiende, maneja, controla y mantiene máquinas o procesos mecanizados, equipos de manipuleo e izaje de cargas y equipos de transporte, o da instrucciones sobre los mismos, o aquel que se encuentra en condiciones de operar y mantener equipos especializados, generalmente con participación en requerimientos administrativos acordes con la función.
- Categoría 2da. Es el trabajador que posee los mayores conocimientos y adiestramientos en las tareas del sector donde las desarrolla, o aquel que habiendo realizado el aprendizaje de un oficio determinado los ejecuta con precisión y desarrolla cualquier trabajo dentro de su especialidad, o aquel que requiera título o categoría oficial reconocida para el desarrollo de su función, con ejecución de las tareas administrativas requeridas por el ejercicio de la misma. Su función habitual es secundar al encargado de sección.
- Categoría 1ra., Encargado. Es el trabajador que por la amplitud de sus conocimientos teóricos y prácticos se encuentra capacitado para realizar todas las tareas en los diferentes sectores, o diferentes procesos de la actividad o aquel que posee los conocimientos teóricos y prácticos de mas de un oficio, ejecutándolos con autonomía e independencia y, en general, aquellos que además estén en condiciones de reemplazar eventualmente al personal superior con ejecución de las tareas administrativas requeridas por el ejercicio de las mismas.

Administración:

- Categoría 6ta. Es aquel empleado que efectúa tareas que no requieren aplicación de criterio propio, pudiendo o no serle necesario práctica previa.
- Categoría 5ta. Es aquel empleado que desempeña tareas de responsabilidad que le requieren práctica previa y aplicación de criterio propio como así también tener conocimientos generales de la oficina o sector en que actúa.
- Categoría 4ta. Es aquel empleado que con los mismos requerimientos de la categoría quinta, en el desempeño de sus tareas, aplica habitualmente normas, disposiciones, leyes, etc.
- Categoría 3ra. Es aquel empleado que desempeña las tareas de mayor responsabilidad que le requieren conocimientos completos, tanto teóricos como prácticos, y de organización de la oficina o del sector y que está en condiciones de reemplazar eventualmente al personal superior.
- Categoría 2da. Es aquel empleado cuya función habitual es secundar en sus tareas al encargado de sección.
- Categoría 1ra., Encargado. Es aquel empleado cuya función habitual es secundar en sus tareas al jefe de departamento.

Artículo 13. Asignación de Tareas.

Cuando por razones de necesidad u operatividad debieran adecuarse los roles o reasignarse, aún dentro de la misma jornada, las tareas del establecimiento, sector o puesto de trabajo, el personal podrá ser transferido a otro sector y/o asignarle otras tareas dentro del sector en que reviste. Todo personal que por razones excepcionales realice tareas correspondientes a categorías superiores percibirá la diferencia de remuneración respectiva mientras cumpla las mismas.

4

[Handwritten signatures and marks]



Artículo 14. Polivalencia Funcional y Multifunciones.

Las tareas, funciones y categorías incluidas en el presente convenio se las considera polivalentes, de modo que el trabajador está obligado a realizar las tareas, funciones o actividades que se le asignen y para las que está capacitado, o en otros oficios o especialidades, dentro del mismo nivel profesional; pero la asignación de actividades, funciones y tareas diferentes se hará efectiva de manera que no importe menoscabo de las condiciones laborales, conforme estipulaciones de la legislación del trabajo vigente.

Artículo 15. Cambios de Tareas, Funciones o Servicios.

El trabajador deberá cambiar de tareas, funciones o servicios que la organización del trabajo impongan, en orden a las directivas emanadas del empleador. Esta asignación tendrá por objeto mantener los mas altos niveles de productividad y eficiencia al mas bajo costo, de modo que los servicios brindados por las empresas resulten competitivos a nivel local e internacional.

Artículo 16. Régimen Remuneratorio.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de la presente convención percibirán las siguientes remuneraciones básicas mensuales:



Personal de Operaciones y Servicios:

Categoría Sexta (6ta.)	\$430.-
Categoría Quinta (5ta.)	\$450.-
Categoría Cuarta (4ta.)	\$475.-
Categoría Tercera (3ra.)	\$530.-
Categoría Segunda (2da.)	\$570.-
Categoría Primera (1ra.)	\$630.-



Personal de Administración:

Categoría Sexta (6ta.)	\$430.-
Categoría Quinta (5ta.)	\$460.-
Categoría Cuarta (4ta.)	\$490.-
Categoría Tercera (3ra.)	\$550.-
Categoría Segunda (2da.)	\$590.-
Categoría Primera (1ra.)	\$640.-



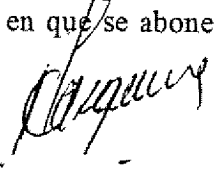
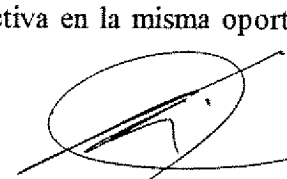
Artículo 17. Cómputo de Antigüedad.

El sueldo base establecido en el presente capítulo, se incrementará en un uno coma veinte por ciento (1,20%), no acumulativo, por cada año de antigüedad en la empresa, e integrará el mismo a todos los efectos. Cuando la antigüedad en el empleo operara como determinante del aumento de la remuneración del empleado del que se trate, percibirá la nueva remuneración desde el primer día del mes en que cumpliera años de antigüedad, cualquiera sea el día en que los hubiera cumplido.



Artículo 18. Asignación por Presentismo.

La empresa abonará al personal comprendido en la presente convención, una asignación mensual por asistencia y puntualidad equivalente a la doceava parte de la remuneración básica del mes, la que se hará efectiva en la misma oportunidad en que se abone la remuneración mensual.



Para ser acreedor al beneficio, el trabajador podrá haber incurrido en una sola ausencia en el mes, no computándose como tal las debidas a enfermedad, accidente, vacaciones o licencias legales o convencionales. Respecto a las faltas de puntualidad, cada tres llegadas tarde -de diez minutos o mas cada una- se equiparará a una inasistencia injustificada, ello al solo efecto de la asignación por presentismo.

Artículo 19. Vale Alimentario

Cuando se entreguen al trabajador comprendido en este convenio, los vales alimentarios establecidos en el decr.850/96, sobre los mismos sólo se efectuarán los aportes y contribuciones con destino al Sistema Unico de Seguridad Social (SUSS) conforme lo establece el art.4 del decr.849/96. Se conviene expresamente que los mencionados vales alimentarios no se considerarán remuneración para el resto de las variables laborales, y en consecuencia, no se tomarán en consideración para la determinación de las horas extraordinarias, vacaciones, aguinaldo, etc.

Artículo 20.

Las remuneraciones y asignaciones establecidas por la presente convención son mínimas, no impidiendo el otorgamiento de remuneraciones y/o asignaciones superiores por acuerdo de partes o por decisión unilateral del empleador.

CAPITULO IV

CONDICIONES GENERALES

Artículo 21. Lugares para Comer.

En los casos en que por razones de horario o circunstancias del trabajo, el personal tuviera que tomar sus comidas en sus lugares de trabajo, se procurará habilitar sitios para estos fines, que reúnan condiciones adecuadas de higiene, confort y acceso.

Artículo 22. Ropa de Trabajo.

Cuando por razones operativas sea obligatorio el uso de determinado tipo de indumentaria, el empleador proveerá al personal afectado a Operaciones y Servicios de dos (2) equipos de ropa por año, consistentes en pantalón y camisa o mameluco, guantes y calzado, según la tarea a realizar. Asimismo y cuando las tareas requieran el trabajo a la intemperie, cada tres (3) años, o en un término menor si se deteriora por el uso, la empresa proveerá al trabajador de una campera de abrigo con capucha, equipo impermeable, y botas para lluvia. Cuando el personal de administración deba utilizar prendas con carácter obligatorio, las mismas serán provistas por el empleador. La ropa de trabajo a que se alude en el presente artículo, será suministrada al trabajador, dejándose constancia escrita, contra la devolución de lo entregado anteriormente y éste deberá reponerla en caso de extravío o pérdida, pero el trabajador no será responsable cuando el deterioro de la ropa recibida tenga su origen en el uso normal y el tiempo transcurrido. El uso de esta indumentaria será obligatorio en el momento y lugar adecuados según el reglamento interno de seguridad y disposiciones de la empresa sobre el particular, constituyendo infracción disciplinaria la omisión de su uso por el trabajador.

13

Artículo 23. Útiles de Trabajo.

El empleador proveerá al trabajador, con cargo de devolución y responsabilidad de reintegrarlos a su lugar de guarda habitual, de todos los útiles de trabajo, herramientas de mano y demás elementos y dispositivos adecuados para la normal realización o ejecución de sus tareas. Se capacitará al personal sobre todos los riesgos derivados sobre el mal uso de éstos y sobre su mantenimiento y limpieza.

Artículo 24. Naturaleza Jurídica de los Elementos Entregados.

La ropa y útiles de trabajo contemplados en los dos artículos precedentes, no revisten carácter remuneratorio, no resultan una contraprestación de las tareas y deben ser consideradas específicamente como la aplicación y cumplimiento de normas de higiene y Seguridad.

Artículo 25. Guardarropas o Armarios.

La empresa habilitará armarios o guardarropas para uso del personal, los cuales no podrán ser abiertos sin la presencia del empleado, salvo en caso de fuerza mayor y estando éste ausente, ante la presencia de dos testigos y el delegado.

Artículo 26. Certificado de Trabajo.

A pedido del interesado, formulado una vez transcurridos diez (10) días desde su incorporación al personal de la empresa, ésta le otorgará un certificado en el que hará constar el nombre o razón social y domicilio legal de la otorgante, la fecha de incorporación del interesado, la categoría y el sueldo convenido si fuere mayor al correspondiente a dicha categoría en la presente convención.

Artículo 27. Contribución Solidaria.

Establécese con el carácter de contribución solidaria a cargo de la totalidad de los trabajadores comprendidos en la presente convención colectiva y en los términos del art.9 de la ley 14250, un aporte del dos y medio por ciento (2,5%) de la remuneración total que, por todo concepto, perciba mensualmente cada trabajador, a partir del primer mes posterior a aquel en que se produzca la homologación de la presente y hasta que entre en vigencia la que en el futuro la sustituya. Las sumas indicadas serán retenidas por el empleador y depositadas en el mismo plazo fijado para el depósito de los aportes de la obra social, en las cuentas corrientes bancarias que se abrirán a esos efectos y utilizando las boletas que deberán suministrarles las asociaciones sindicales receptoras, conforme el siguiente detalle: a) El importe equivalente al dos por ciento (2%) de las remuneraciones, a la orden de la asociación sindical de primer grado, adherida a la FAECyS, signataria de la presente y correspondiente al ámbito de cada empleador; b) El correspondiente al medio por ciento (0,5%) de las remuneraciones, a la orden de la FAECyS. La obligación de retener quedará fehacientemente notificada a partir de la homologación de esta convención colectiva. A partir de la misma le serán aplicables al empleador todas las obligaciones y consecuencias jurídicas inherentes a la condición de agente de retención.

Artículo 28. Sistema de Retiro Complementario (SRC)

a. La Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios, con carácter de tomador de la póliza del Sistema de Retiros Complementarios, gestionará la prestación correspondiente con alguna o algunas de las compañías autorizadas para operar en jubilación privada, los trabajadores pueden solicitar que este SRC sea derivado a la Administradora de Fondos de Jubilaciones y Pensiones (AFJP) a la cual este adherido.

7

b. El SRC se financiará con un fondo afectado exclusivamente a esta finalidad que se integrará con un aporte a cargo de la parte empresaria signataria de este convenio del 3,5% mensual sobre los salarios básicos de convenio, incluyendo el sueldo anual complementario y el presentismo, quedando excluidos de la base de cálculo lo percibido en concepto de vacaciones, horas extras y premios (con excepción del presentismo). Dichos importes deberán ser integrados por la parte empresaria -a partir de la homologación y/o registración del presente convenio- dentro de los quince días del mes siguiente al que corresponda el aporte, de acuerdo a la modalidad de la operatoria que facilite la compañía aseguradora.

c. Los empresarios y el personal excluido de convenio podrán optar por su inclusión en el SRC en cuyo caso el aporte del 3,5% mensual establecido en el inciso b) de este artículo quedará a exclusivo cargo de quien se adhiera al sistema.

d. La parte empresaria se compromete a informar a la Compañía Aseguradora en cuestión, por medio escrito y con carácter de declaración jurada, los datos necesarios para la implementación y administración del plan.

e. El incumplimiento de las obligaciones a cargo del empleador ocasionará la pérdida de los beneficios para el personal afectado. La Federación se encuentra legitimada para reclamar judicialmente el cumplimiento de dichas obligaciones. La mora en el cumplimiento de las obligaciones precedentemente reguladas se producirá automáticamente de pleno derecho sin necesidad de interpelación alguna.

f. Esta contribución constituye un salario diferido del trabajador en los términos de la ley 23771.

CAPITULO V

CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 29. Jornada de Trabajo.

En el ámbito de aplicación de esta convención, la jornada de trabajo se regirá por las disposiciones de la ley 11544 y sus modificatorias y de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o.). Para su cómputo mensual, se establece una jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas de trabajo.

Sin perjuicio de lo determinado en el párrafo anterior, las partes signatarias acordarán un sistema de créditos y débitos horarios que, con el objeto de proteger el nivel de empleo de su personal, podrá ser aplicada por la empresa cuando especiales características operativas la enfrente a circunstancias de falta de actividad de su terminal portuaria que disminuya la necesidad de mano de obra.

Artículo 30. Modalidad de Trabajo.

Queda establecido por las partes que la modalidad de trabajo en el ámbito de la presente convención comprende un régimen operativo de 24 (veinticuatro) horas, todos los días del año, con carácter continuo dado que se trata de unidades de servicios que están afectadas a operaciones de exportación, removido y/o importación enmarcadas dentro de la operativa portuaria cuya desregulación está normada por el decreto 2284/91, las leyes 24093 y 24307 y demás legislación complementaria.

Artículo 31. Turnos Rotativos.

Cuando las necesidades del trabajo lo requieran, o por razones económicas o de productividad, el empleador podrá prescindir de la planificación anticipada de los turnos de

8

trabajo pudiendo disponer para su personal turnos fijos, rotativos, por equipos o sistemas mixtos conforme disposiciones del art.202 de la LCT (t.o.). Ante la ausencia de su relevo al culminar el turno, el trabajador deberá continuar desempeñando normalmente sus tareas por un lapso máximo de cuatro (4) horas mas. El ciclo de rotación se ajustará a la norma mencionada y a lo dispuesto por la ley 11544 y el art.66 de la LCT (t.o.) y su implementación deberá ser notificada al personal y al delegado con una anticipación de siete días.

Artículo 32. Contratos.

Atento lo dispuesto por la Ley Nacional de Empleo N°24013, las partes, con los alcances del art.30 de dicha ley, acuerdan habilitar como modalidad contractual del presente convenio, los contratos previstos en dicha norma legal. Asimismo las partes convienen que en el supuesto que la futura legislación determine nuevas formas de contratación que deban ser habilitadas por la convención colectiva, su implementación será resuelta por la Comisión Paritaria de Interpretación respectiva. Asimismo se establece un porcentaje del 20% del total del personal como tope para los contratos de aprendizaje.

Artículo 33. Período de Prueba.

Las partes acuerdan que el período de prueba de los trabajadores, contemplados en esta convención, que ingresan para formar la dotación inicial de la terminal se extenderá por un período de 6 (seis) meses. Si en el futuro el sector empresario genera nuevas fuentes de trabajo por ampliación del puerto con nuevas operaciones de la actividad y/o nuevos tipos de carga, el período de prueba se extenderá también por 6 (seis) meses, sin restricción de porcentaje.

En las demás circunstancias (reemplazo normal de personal), el número de trabajadores encuadrados en el período de prueba por 6 meses no podrá superar el veinte por ciento (20%) del total de la dotación del personal de la empresa comprendido en esta convención. En este exclusivo caso, el trabajador que sea desvinculado a partir del día 91 de su período de prueba y hasta cumplir los 6 meses, percibirá una compensación especial equivalente al 50% de la indemnización establecida en el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Se considerará cumplido el período de prueba cuando con anterioridad a la celebración del contrato de trabajo, el trabajador se hubiera desempeñado en relación de dependencia para el mismo empleador, sea bajo forma de contrato de trabajo por tiempo indeterminado o por plazo determinado, aún bajo cualquiera de las modalidades promovidas previstas en las leyes 24013, 24465 y 24467.

Durante todo el período de prueba será de plena aplicación a los trabajadores que se desempeñen bajo estas características lo normado por los arts. 27 y 28 del presente convenio.

Un mismo trabajador no podrá ser contratado en período de prueba mas de una vez por un mismo empleador.

El trabajador en período de prueba tendrá los mismos derechos y obligaciones que el resto de los trabajadores, incluido los derechos sindicales.

Artículo 34. Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial.

En virtud de las especiales características de la actividad que regulan este convenio y para cubrir necesidades operativas, la empresa podrá realizar contratos de trabajo por tiempo indeterminado a tiempo parcial. La jornada de tiempo parcial no podrá exceder las dos terceras partes de la jornada normal y será como mínimo de cien (100) horas mensuales, para permitir que el trabajador con cargas de familia perciba los subsidios por asignaciones familiares. El empleador podrá distribuir conforme a sus necesidades operativas el tiempo de trabajo, con los límites y

16
SECRETARÍA DE TRABAJO

características que en este artículo se establecen. El trabajador a tiempo parcial cobrará en el mes las cien horas mínimas establecidas, aún cuando no las hubiese realizado realmente, siempre que la no realización se produzca por causas no imputables al trabajador. A estos efectos se crea un sistema de débitos y créditos de horas que, laboradas o no, se compensarán trimestralmente. Al fin del trimestre, si existe un saldo deudor por parte del trabajador, la diferencia será absorbida por la empresa, y si existe exceso de horas trabajadas, éstas se abonarán como extraordinarias (Ejemplo 1: jornada de 100 horas: primer mes se laboran 80 horas, el trabajador cobra 100, segundo mes, trabaja 110 horas, el trabajador cobra 100, tercer mes labora 120 horas, el trabajador cobra 100 horas simples mas 10 horas extraordinarias. Ejemplo 2: jornada de 100 horas: en el primer mes el trabajador labora 120 horas y cobra por 100, en el segundo mes labora por 50 horas y cobra por 100, y en el tercer mes trabaja 110 y cobra por 100. habiendo laborado en el trimestre 280 horas, la diferencia de 20 horas faltantes las absorbe la parte empleadora).

Las retenciones y aportes a la obra social (Osecac) deberán calcularse en cada caso sobre la remuneración básica de la sexta categoría, estando a cargo de la empresa el pago de la diferencia entre este importe y el que resultaría de hacerse dicho cálculo sobre el monto efectivamente ganado por el trabajador.

Siempre que reúnan las características exigidas en cada caso, los trabajadores que se desempeñen con contratos de trabajo a tiempo parcial, tendrán preferencia para cubrir las eventuales vacantes que se produzcan entre los trabajadores de tiempo completo y que la empresa determine cubrir.

CAPITULO VI

REGIMEN DE LICENCIAS

Artículo 35. Vacaciones.

Con motivo de las especiales características de la actividad, el período de vacaciones anuales podrá otorgarse en cualquier época del año, con una notificación previa de quince (15) días, respetando el otorgamiento de un período de vacaciones cada tres (3) años entre el 1° de diciembre y el 28 de febrero.

Artículo 36. Día del Trabajador.

Queda instituido por la presente convención el día 26 de setiembre de cada año como "Día del Empleado de Comercio y Servicios". Las partes acuerdan que la celebración de este día no deberá afectar los planes de producción de la empresa, debiéndose adaptar el festejo a las modalidades de trabajo del establecimiento, por lo tanto, aquel trabajador que deba prestar servicios en dicha fecha percibirá el equivalente a un jornal de su categoría, además de su remuneración habitual.

Artículo 37. Licencias Especiales.

El empleador concederá, con el goce de las remuneraciones que prevé el art.155 de la LCT, las siguientes licencias:

a. Doce (12) días corridas por casamiento, en la fecha en que el mismo determine, pudiendo si así lo decidiere, adicionarlo al periodo de vacaciones. Asimismo el trabajador tendrá derecho a un (1) día de permiso pago para trámites prematrimoniales.

b. Cuatro (4) días corridos por fallecimiento de padres, hijos, cónyuges, o hermanos debidamente comprobado. Cuando estos fallecimientos ocurrieran a mas de quinientos

kilómetros, se otorgarán dos (2) días corridos mas de licencia, debiendo justificar la realización del viaje.

c. Dos (2) días corridos por fallecimiento de abuelos, padres o hermanos políticos o hijos del cónyuge debidamente comprobado. Cuando estos fallecimientos ocurrieran a mas de quinientos kilómetros, se otorgarán dos (2) días corridos mas de licencia, debiendo justificar la realización del viaje.

d. Dos (2) días hábiles por nacimiento de hijos.

e. Un (1) día cada seis (6) meses, no acumulativos, cuando el mismo concurra a donar sangre, debiendo presentar la certificación fehaciente que lo acredite.

f. Un (1) día por año calendario, no acumulativo, por mudanza debidamente justificada.

g. El o los días en que por situaciones o emplazamientos personales con carácter de carga pública, deba comparecer ante reparticiones oficiales, debiendo presentar las certificaciones fehacientes que lo acrediten.

h. Las licencias por exámenes que contemplan los dos subincisos siguientes, se otorgarán únicamente si están referidos a planes de enseñanza oficiales o autorizados como tales por organismos provinciales o nacionales competentes. El beneficiario deberá acreditar ante el empleador haber rendido examen, mediante la presentación del certificado expedido por el establecimiento en el cual cursa sus estudios.

h.1. Hasta diez (10) días como máximo por año, a los estudiantes secundarios.

h.2. A los estudiantes universitarios, hasta un máximo de veinte (20) días por año, a razón de cuatro (4) días por examen por año, pero si en un año se excedieran de cinco (5) exámenes, aprobándolos sin repetirlos, se le otorgarán cuatro (4) días mas de licencia.

Artículo 38. Atención de Familiar Enfermo.

El empleador otorgará, sin goce de remuneraciones, licencia por hasta treinta (30) días por año por enfermedad de cónyuge, hijos, padres o hermanos que requieran asistencia personal, y por ser el empleado la única persona en condiciones de realizarla. Ambas circunstancias serán debidamente justificadas y el empleador tendrá derecho a verificar por su médico o por la visitadora social su veracidad.

CAPITULO VII

HIGIENE. SEGURIDAD. CAPACITACION.

Artículo 39. Disposiciones Generales.

En todos los casos el empleador dará cumplimiento a las disposiciones de la Ley Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo N°19587 y de su decreto reglamentario N°351/79. Los beneficiarios serán todos los trabajadores comprendidos en este convenio colectivo sin excepción respecto del tipo de contratación que los una a la empresa, ni del plazo del contrato, ni de su antigüedad.

Artículo 40. Objetivos.

La Higiene y Seguridad en el Trabajo comprenderán todas las normas técnicas y medidas sanitarias, precautorias, de tutela o de cualquier otra índole que tengan por objeto:

- a. Proteger la vida, preservar y mantener la integridad psico-física de los trabajadores.
- b. Prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos de los distintos centros o puestos de trabajo.



c. Estimular y desarrollar una actividad positiva respecto de la prevención de los accidentes y enfermedades que puedan derivarse de la actividad laboral.

Son responsables de preservar estos objetivos, tanto el empleador -en su obligación de dotar a la empresa y al personal de los medios idóneos para cumplir lo aquí pautado- cuanto al trabajador, quien deberá cumplir con las normas establecidas por la empleadora y utilizar los elementos de protección que ésta le otorgue siguiendo las instrucciones que, sobre el particular, se le impartan, todo ello sin perjuicio del poder de dirección y disciplinario que el empleador puede y debe ejercer a estos fines.

Artículo 41. Servicios.

En todos los casos las empresas contarán con servicios de Medicina Laboral y de Higiene y Seguridad en el Trabajo que cumplan con todas las estipulaciones de las normativas vigentes sobre la materia. Inclusive instalarán en el ámbito de la presente un servicio de emergencias, que podrán suplir con la contratación de ambulancias equipadas para casos urgentes o traslado de enfermos o accidentados.

Artículo 42. Exámenes de Salud.

Se practicarán a todos los trabajadores los siguientes exámenes médicos, registrando los resultados en el respectivo legajo de salud:

- a. De ingreso o preocupacional.
- b. Periódicos y preventivos.
- c. Posteriores a una ausencia laboral prolongada.
- d. previos al egreso de la relación laboral.

Los exámenes y sus frecuencias se ajustarán a lo establecido en la normativa legal vigente o la que pudiera dictarse en el futuro. En todos los casos se entregará al trabajador una copia de los resultados y diagnósticos de todos los exámenes realizados, firmados por el responsable del Servicio de Medicina del trabajo de la empresa. Se deberán practicar, también, los exámenes de salud específicos y necesarios para la detección precoz de afecciones o alteraciones de la salud y/o de enfermedades derivadas o que pudieran derivarse de las tareas desarrolladas o a desarrollar en la empresa, conforme normativa legal vigente.

Artículo 43. Capacitación.

El empleador impartirá a los trabajadores toda la información y formación necesaria en lo referente a temas generales de Higiene y Seguridad del Trabajo, de Prevención de Accidentes y Siniestros y Cuidados de la Salud, con mas toda la información necesaria sobre los riesgos específicos de cada puesto de trabajo y/o actividad. En todos los casos posibles, se acompañará material por escrito sobre cada tema. La metodología de capacitación será la mas adecuada a cada caso o tema, utilizando preferentemente métodos audiovisuales, videos y cursos teórico y/o prácticos. Todos los cursos de capacitación que se dicten al personal, tendientes a la prevención de accidente, enfermedades del trabajo y siniestros, se harán efectivos, preferentemente, al inicio de la relación laboral y luego en forma periódica dentro de los horarios de trabajo normales o bien, previo acuerdo con los trabajadores, en los horarios que por ese medio se acuerden. El personal tiene la obligación de capacitarse en la forma y en las oportunidades que indique la empresa para adecuarse a los requerimientos técnicos de las tareas, a cuyos efectos se dejará constancia fehaciente de su participación en los cursos y del material escrito entregado en tales ocasiones. Serán temas prioritarios para la capacitación de los trabajadores:

- a. Prevención y actuación en incendios, explosiones y derrames de materias peligrosas.

- b. Primeros auxilios: reanimación cardiopulmonar (RCP), inmovilización de heridos y/o fracturados y procedimientos en caso de electrocuciones.
- c. Prevención de los riesgos específicos en las tareas asignadas.
- d. Conocimiento y riesgos inherentes por la utilización de las herramientas y útiles de trabajo a que se refiere el art.23 precedente.
- e. Informática, operación y mantenimiento de equipos y calidad de servicios.

Artículo 44. Elementos de Primeros Auxilios.

En todos los centros o sectores de trabajo que determine la legislación, se deberán tener, en perfectas condiciones de mantenimiento y abastecimiento, los siguientes elementos:

- a. Botiquín con los elementos necesarios para primeros auxilios, para tratar los accidentes e intoxicaciones mas frecuentes en la actividad.
- b. Camillas para el transporte de heridos, aptas para ser izadas a y desde sectores de difícil acceso.
- c. Instalaciones fijas o portátiles de duchas de emergencia combinadas con piletas lavajos, que serán ubicadas en los sectores donde se trabaje con materiales peligrosos.
- d. Mantas de tejidos incombustibles (que no sean de amianto) para sofocar el fuego en personas incendiadas.
- e. Máscaras y equipos de respiración, arneses y sogas de seguridad para tareas de rescate y salvamento.

Los trabajadores estarán debidamente capacitados para la correcta utilización de estos elementos.

CAPITULO VIII

COMISIONES PARITARIAS

Artículo 45. Comisión Paritaria de Interpretación.

Las partes convienen en constituir la misma que estará integrada por las siguientes personas: los señores ARMANDO CAVALIERI, JULIO HENESTROSA, JORGE ANDRES BENCE, SERGIO LIONEL CALONICO, CLAUDIO VELAZQUEZ, JORGE VANERIO Y NICOLAS VILLALOBOS, y como asesores los Dres. Alberto Tomassone, Jorge E. Barbieri, Pedro San Miguel y Don Héctor Hugo Nobile, en representación de la FAECyS, y los señores Dr. HECTOR JUAN GRANCELLI, Ing. SEBASTIAN DASSEN y Dr. BERNARDO GERAGHTY FLEMING, por la empresa. Ambas partes se facultan recíprocamente para reemplazar a sus miembros y/o asesores, con el único requisito de poner en conocimiento de la otra parte tal circunstancia.

Esta comisión será el organismo de interpretación de la presente convención en todo el ámbito del país y su funcionamiento se ajustará a los términos de la ley 14250 (t.o.) y sus modificaciones y reglamentaciones. Esta Comisión Paritaria de Interpretación, tendrá responsabilidades permanentes sobre los siguientes temas:

- a. Régimen remuneratorio.
- b. Categorización profesional.
- c. Higiene, seguridad y capacitación.
- d. Incremento de productividad y tecnología, implementación, aplicación y efectos sobre las tareas y condiciones de trabajo y empleo.
- e. Jornada de trabajo y modalidades.



- f. Seguridad social.
- g. Capacitación, desarrollo y conversión laboral.
- h. Cualquier otra materia de negociación, en especial las previstas por la ley 24013.

Artículo 46.

Para el caso que cualquiera de las partes planteara una cuestión de interpretación y/o aplicación del presente convenio a consideración de la Comisión Paritaria de Interpretación, si la misma no fuere resuelta en un plazo máximo de sesenta (60) días corridos de formulada la petición, se considerará automáticamente que por el solo transcurso del tiempo existe un conflicto de derecho, habilitando a cualquiera de las partes signatarias a concurrir por ante los tribunales correspondientes.

CAPITULO IX

AUTORREGULACION DE CONFLICTOS

Artículo 47. Conciliación de Conflictos Individuales.

La Comisión Paritaria de Interpretación intervendrá también a pedido de cualquiera de las partes en la solución de los conflictos individuales.

En esta circunstancia, la comisión actuará como instancia privada de conciliación entre las partes procurando lograr un acuerdo en un plazo máximo de 10 (diez) días hábiles.

Si la comisión no logra arribar a una solución en el conflicto, las partes se encuentran facultadas a ejercer los derechos que crean les corresponden.

Artículo 48. Procedimiento Preventivo.

Con carácter previo a la iniciación de medidas de acción directa, y ante la primera existencia de una situación de conflicto colectivo de trabajo de intereses, que no pudiera ser solucionado a través de los mecanismos de diálogo normales, las entidades signatarias del presente convenio deberán sustanciar el siguiente procedimiento:

1. Se convocará a la Comisión Paritaria Negociadora (la que deberá quedar constituida dentro de los treinta días de homologada la presente convención y se integrará con igual número de miembros de cada parte signataria), la que a cualquier evento deberá, dentro del mismo periodo acordado para su integración, constituir domicilio dentro del ámbito de aplicación del presente.

Dicha comisión actuará a pedido de cualquiera de las partes signatarias debiendo la misma notificar a las entidades involucradas en el diferendo la apertura del procedimiento que se llevará a cabo dentro de las 48 horas hábiles de recibida la notificación.

Si alguna de las partes no compareciera encontrándose debidamente notificada, la comisión continuará la tramitación del procedimiento.

La comisión deberá concluir su tarea dentro de los cinco días hábiles contados a partir de la apertura del procedimiento, pudiendo prorrogar dicho plazo a pedido de las partes mediante resolución fundada.

Si dentro del plazo señalado se arribara a un acuerdo conciliatorio, la comisión lo volcará en un acta entregando copia de la misma a cada parte.

Vencidos los plazos previstos sin haberse obtenido acuerdo, la comisión producirá un resumen de los trabajos efectuados el que eventualmente será elevado, y en su oportunidad a la autoridad de aplicación, siendo dicho acuerdo ley entre partes. El procedimiento que se lleve a

cabo para llegar a un acuerdo respecto de el/los temas en cuestión será abierto, dentro de los márgenes de tiempo establecidos en este artículo. Las partes podrán prorrogar de común acuerdo los tiempos aquí determinados.

2. En el caso de que luego de haberse agotado el procedimiento previsto en el apartado 1), sin arribar a una conciliación, la parte deberá comunicar a la comisión negociadora para que ésta a su vez informe a las partes afectadas la situación de conflicto, como así también las medidas de fuerza concretas que se proponga aplicar con una antelación no menor de 72 (setenta y dos) horas hábiles respecto de la iniciación de la primera de dichas medidas, y en igual forma de toda medida no comunicada previamente que se decidiera adoptar.

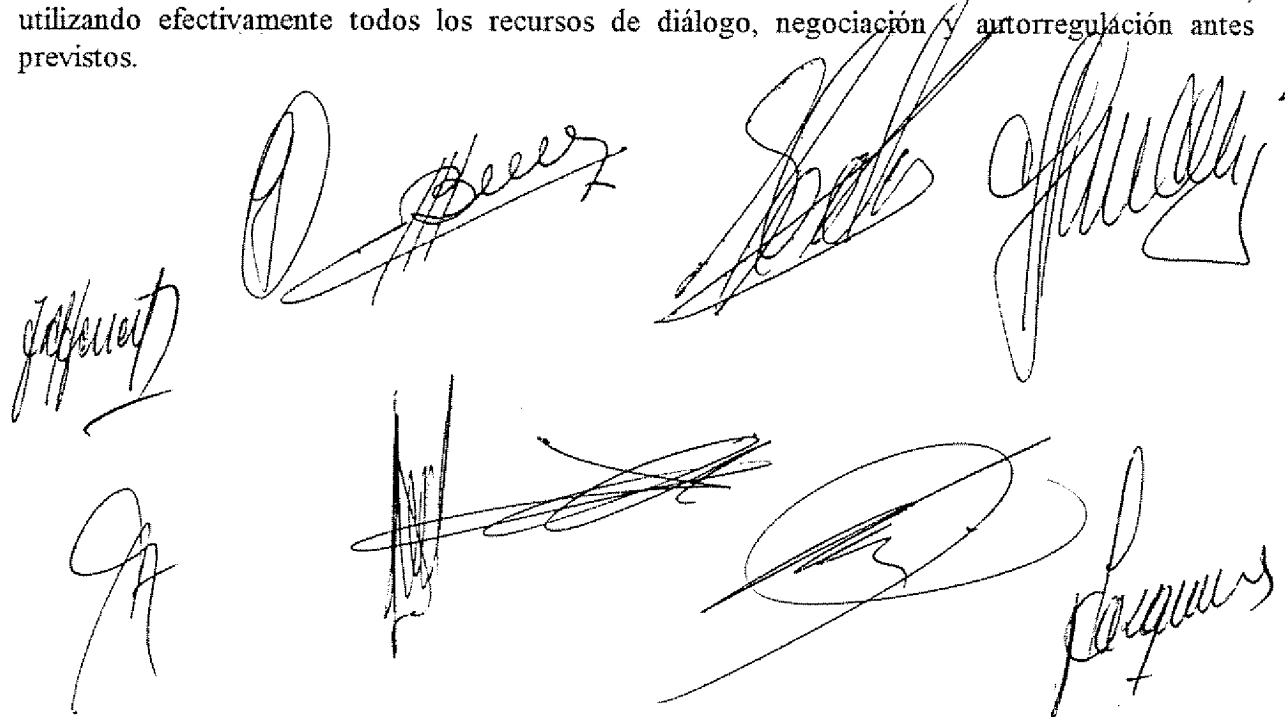
Artículo 49. Productividad

Anualmente la parte empresaria conjuntamente con la organización sindical, se reunirán para proponer nuevas formas organizativas que tiendan a reducir costos y tiempos de trabajo, así como aquellas medidas tendientes a mejorar la productividad de la empresa.

Se tendrá en cuenta para ello, entre otras, la información que se brinde sobre horas trabajadas, dotaciones de personal, movimientos de cargas, implementación de nuevas tecnologías y estándares internacionales de calidad.

Artículo 50. Paz Social

Las partes signatarias de esta convención se comprometen a garantizar la resolución de los conflictos que surjan y que afecten el normal desarrollo de las actividades, sin medidas de fuerza, utilizando efectivamente todos los recursos de diálogo, negociación y autorregulación antes previstos.

The block contains several handwritten signatures in black ink. There are approximately eight distinct signatures, some of which are quite stylized and cursive. They are arranged in a loose, non-linear fashion across the lower half of the page.