



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

RYDER S.R.L.

Art. 1: PARTES INTERVINIENTES

Son partes contratantes la FEDERACION ARGENTINA DE EMPLEADOS DE COMERCIO Y SERVICIOS (FAECYS), con domicilio en Avda. Julio A Roca 644 Capital Federal (en adelante la FEDERACION) y RYDER ARGENTINA SRL con domicilio en Leandro N. Alem 1110, piso 13 de Capital Federal (en adelante RYDER o la EMPRESA.)

ART. 2: LUGAR Y FECHA DE CELEBRACION : Buenos Aires 2 de enero de 1996.

ART. 3: CANTIDAD DE BENEFICIARIOS : 40 trabajadores .

ART. 4: ZONA DE APLICACION.

El presente convenio tendrá aplicación en todo el territorio de la República Argentina para la RYDER SRL. En caso de que la empresa proceda a la instalación de nuevos establecimientos, la misma reconoce a la FEDERACION como la entidad representativa de los trabajadores que se encuadren en este convenio.

ART. 5: RECONOCIMIENTO REPRESENTATIVO MUTUO.

Las partes firmantes de este acuerdo se reconocen recíprocamente como únicas entidades representativas de los trabajadores y de la empleadora perteneciente a las actividades que se describen en esta Convención Colectiva de Trabajo y conforme lo establecido en la legislación vigente.

CAPITULO 1: DISPOSICIONES GENERALES

ART. 6 : VIGENCIA

El presente convenio tendrá una duración de tres años a partir de la fecha de la suscripción y hasta el 1 de enero de 1999 para las condiciones generales y de un año a contarse a partir de la fecha de suscripción de esta CCT. y hasta el 1 de enero de 1997 para las condiciones salariales. Las Partes se comprometen a reunirse con suficiente antelación al vencimiento del plazo mencionado, con el fin de acordar su prórroga y/o producir los cambios a que hubiere lugar.

Sin perjuicio de ello, este CCT. se prorrogará automáticamente manteniendo la vigencia en todas sus cláusulas hasta la renovación del mismo.

ART. 7: OBJETIVOS COMPARTIDOS .

Las partes reconocen que el presente convenio tendrá por finalidad el establecer las condiciones de trabajo que regirán las relaciones entre las mismas, con el objetivo de lograr excelencia en la calidad de los productos, optimización de los recursos humanos y materiales y el logro de prosperidad y crecimiento económico de los trabajadores de la

Dr. JORGE LUIS GINZO
Director Nacional de Negociación Colectiva



empresa, por medio de sistemas de capacitación y desarrollo personal y profesional, en un marco de relaciones armónica con los mismos y con la asociación sindical que los representan, todo ellos basado en la confianza mutua y la buena fe. Ambas partes asimismo reconocen que la actividad que desplegará RYDER en Argentina resulta de características novedosas y de la más alta tecnología, con el fin de brindar a sus clientes los servicios y desarrollar las actividades que se describen en este convenio. Las partes reconocen que trabajar en conjunto es indispensable para implementar las innovaciones de este convenio incorporando la experiencia, el conocimiento y los medios que poseen para alcanzar niveles de satisfacción de los trabajadores y de los clientes de la empresa, comparable a los mejores del mundo.

ART. 8: EXCLUSION DE DISPOSICIONES DE OTROS CONVENIOS.

El presente convenio responde a la necesidad de regular las relaciones de trabajo que se desarrollan en el ámbito descripto 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 tengan celebrado o celebre en el futuro la Federación para otras actividades o con otras Cámaras empresarias.

ART. 9: REMISION A LEYES GENERALES

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

CAPITULO II. AMBITO DE APLICACION

ART. 10: AMBITO PERSONAL

Quedan comprendidos en el presente convenio todos los trabajadores que se desempeñen en cualquiera de las actividades que se realicen o incorporen en el futuro, conforme la descripción establecida en el artículo 13 de este convenio.

ART. 11: PERSONAL EXCLUIDO

Queda expresamente excluido de este convenio el personal de dirección: directores, gerentes los asistentes inmediatos a estas categorías, estén o no descriptas en los artículos de este convenios, y el personal adscripto a gerencia.

ART. 12: AMBITO TERRITORIAL

Se declaran comprendidos dentro de este convenio las actividades desarrolladas en el territorio de la República Argentina, en la ámbito de la empresa, en las instalaciones de las plantas Industriales y centros de distribución, almacenes, depósitos etc. propias o de terceros, que por sus características, funcionamiento o finalidad están destinadas a permitir, facilitar, asegurar o administrar la plena operatoria de la actividades enumeradas en este convenio.

ART.13 ACTIVIDADES COMPRENDIDAS.

Sin que ello signifique excluir actividades no enunciadas, las comprendidas son todas aquellas relacionadas con la logística integrada y que se realicen en los establecimientos de las empresas clientes de RYDER y/o sus centros de distribución, almacenamiento, depósito, etc. pertenecientes a tales empresas o a RYDER, y que consisten en la provisión de tales servicios y procesos de logística así como la tercerización de los

[Handwritten signatures and scribbles on the left side of the page]

Dr. JORGE LUIS GINZO
 Director Nacional de Negociación Colectiva

[Handwritten signature of Dr. Jorge Luis Ginzo]



mismos. La "logística integrada" comprende como objetivos la maximización de utilización de los activos de las empresas, los servicios de diseño de sistemas de mejoramiento de la producción, implementación de procesos "just in time" y "calidad total", diagramación de rutas de abastecimiento y otros procesos sistematizados con la provisión de servicios de transporte marítimo, aéreo, terrestre, etc, servicios de leasing y renta de vehículos automotores, así como la distribución, entrega, mantenimiento preventivo y definitivo de todo tipo de mercaderías y productos de las empresas.

La logística de Ryder es el arte del manejo del flujo de materiales y productos desde su origen, pasando por todos los procesos de producción, manufactura, terminación, etc. hacia su destino final que es el usuario. La logística Ryder nace fundada en la permanente competencia a que se ven enfrentadas las empresas en su mercado cada vez más orientado a mejorar la calidad del producto, su envasado, y distribución, todo lo cual configura la denominada "cadena de aprovisionamiento".

La logística Ryder tiene como actividad principal la provisión a todo tiempo de clientes, de diseños, estrategias y planes de reestructuración que les permitan un mejoramiento de los procesos, operativos en sus áreas de abastecimiento, distribución transporte y almacenamiento.

Para tales fines, la logística Ryder se base en complejos y sofisticados sistemas de información, comunicación, informática y tecnología asociados, (comunicaciones satelitales, portátiles de radio frecuente, etc.) para acortar tiempos, actualizar en forma permanente las operaciones y planificar/optimizar los flujos de materiales, de modo de maximizar el valor económico de los productos de propiedad de los clientes, para tenerlos en el lugar donde son necesitados en el momento requerido y a un costo razonable.

Las actividades de logística Ryder se centran en la optimización de la ubicación y diseño de depósitos de los clientes, recepción y manipuleo de sus mercaderías, distribución y abastecimiento a los canales de entrega y despacho del cliente, movimientos internos de las mercaderías para facilitar su acceso a las líneas de producción, reposición y control de las mercaderías en las bocas de expendio y/o en las dependencias de los clientes. Todo ello orientando a una reducción permanente de los tiempos operativos en el manejo de "la cadena de abastecimiento de productos".

La logística Ryder incorpora en sus procesos la combinación de distintas actividades tendientes la consecución de su objetivo, tales como el análisis del negocio del cliente, su organización, sus procesos de ejecución, sus costos y finalmente la correcta y apropiada distribución de los productos terminados en el marco del principio conocido como "just in time" y por medio de la coordinación en la contratación de los medios de transporte, ya sean marítimos, terrestres, aéreos, etc.

Del modo antes expuesto, las empresas se verán beneficiadas a través de la reducción de sus inventarios, la eliminación de movimientos innecesarios de sus materias primas y productos terminados, asegurando la calidad de los mismos a lo largo de toda la cadena logística Ryder, en el marco de un alto nivel de información que permita el seguimiento continuo de los procesos operativos.

CAPITULO III. CATEGORIA DESCRIPCION.

ART. 14. DISPOSICION COMUN.

La enumeración y descripciones de categoría de este capítulo tiene carácter enunciativo y no significa limitación ni exclusión de las mismas. Tampoco implica para la empresa obligatoriedad de cubrir todas las categorías. El empleador en el ejercicio de su poder de

Dr. JORGE LUIS GINZO
Director Nacional de Negociación Colectiva



dirección u organización, podrá distribuir las tareas de modo tal que puedan resultar funciones que abarquen a más de una de las mencionadas en las categorías descriptas. Esto responde a que los establecimientos de la empresa podrán estar organizadas en diferentes modalidades en función de los recursos tecnológicos que tenga implementado o se implementen en el futuro, y de acuerdo a las necesidades operativas determinadas por el empleador. Los trabajadores contratados por RYDER prestarán sus servicios encuadrados en las categorías que a continuación se describen, o lo harán con la intensidad, cuidado y eficiencia requeridas por su posición y a los fines de cumplir con las especiales características de las actividades que despliega RYDER.

ART. 15: CATEGORIAS

La EMPRESA y la FEDERACION acuerdan que en todos los casos las categorías que se establecen tendrán como características principal la polivalencia o multifuncionalidad, a través de la cual los trabajadores prestarán sus servicios con el conocimiento, aptitud y capacidad de adaptación adecuadas a los mismos, para lo cual serán entrenados y preparados conforme los programas de capacitación que la EMPRESA implemente. En el cumplimiento de dichas funciones resultará de la mayor importancia que los trabajadores observen las directivas e instrucciones que emanen de RYDER así como las reglas y procedimientos que se le impartan, en atención a que la actividad principal de la EMPRESA representa en gran medida la prestación de servicios a terceras empresas y clientes por lo que los trabajadores deberán dedicar especial atención al tratamiento de los equipos, útiles máquinas, vehículos, elementos y productos tanto de propiedad de RYDER como de propiedad de terceros, preservando los mismos y utilizándolos con cuidado y esmero. A los fines dispuestos, se establecen las siguientes categorías :

1. Personal de servicios: aquel trabajador que realice tareas generales de servicios tales como mantenimiento, limpieza, etc. Que no requieran experiencia ni conocimientos especiales.
2. Operario: Aquel trabajador que realice tareas generales que no requieran conocimientos especiales.
3. Operador de playa, de equipos, vehículos y medios de transporte: Aquel trabajador que cuenta con conocimientos en operación de máquinas, procesos o equipamientos, manejo de materiales, montaje y armado, preparación de herramientas, máquinas y otros elementos relativos a la actividad de las empresas, siendo el encargado del manejo y operación de vehículos en playa, dirigiéndolos desde la salida de la línea de montaje y procediendo a su ubicación y localización en playa, registración en sistemas y despacho al transportista para mercado interno o externo.
4. Operario de reparaciones: Es el operario logístico que debe efectuar las reparaciones, retoques, arreglos, etc. que han sido detectados por los encargados de control de inspección, ya sea en los lugares o productos y/o mercaderías de todo tipo pertenecientes a clientes de RYDER SRL. Asimismo es el responsable de ejecutar reparaciones mecánicas de todo tipo, tareas inherentes a tales reparaciones entre las que se incluyen a título enunciativo el cambio de llantas, reparaciones de frenos, suspensión, etc con habilidad para diagnosticar y reparar cualquier rotura, reconstruyendo y reparando motores y sus componentes accesorios. También con conocimientos en los sistemas eléctricos, hidráulicos y de refrigeración. Deberá completar toda la papelería que sea necesaria a sus funciones y de acuerdo con la política de la empresa.
5. Técnico especializado conductor de vehículo: Aquel técnico logístico responsable de la recolección de los distintos materiales y productos en su origen, el control y auditoría de la cantidad, calidad, secuencia, características y tipos de los mismos, su conducción a los distintos lugares de destino, su entrega en tiempo conforme los principios de "just in

[Handwritten signatures and scribbles on the left side of the page]

[Handwritten signature in the center of the page]

[Handwritten signature on the right side of the page]
Dr. JORGE LUIS SINZO
Federación Nacional de Negociación Colectiva

time", verificación de la calidad del producto entregado y eventualmente la instalación, entrenamiento y soporte técnico al cliente. Como operador logístico deberá estar capacitado para la toma de decisiones ante situaciones que se desvíen de los programas originalmente planificados y asimismo deberá contar con conocimientos en computación y sistemas informáticos que deban ser utilizados en computadoras instaladas en los distintos medios de transporte.

El técnico especializado conductor de vehículos constituye un elemento de vital importancia integrado en la cadena logística RYDER en cuanto a la producción, abastecimiento y distribución de los distintos productos, para lo cual deberá estar en permanente comunicación con la red logística RYDER mediante sus sistemas de informática y telecomunicación con que cuentan los vehículos.

6. Ayudante de técnico especializado conductor de vehículo: Aquel que colabora con la categoría descrita anteriormente y posee la misma aptitud de ésta siendo soporte de la mencionada.

7. Especialista en logística de distribución : Es aquel que está en conocimiento de las técnicas de logística en relación con la distribución apropiada de mercaderías y productos en total cumplimiento con los manuales o instructivos de logística, e implementa los procedimientos estipulados en los mismos a los fines de la optimización de la distribución, recepción y despacho de las mercaderías, productos, etc, según las necesidades de las empresas clientes de RYDER.

8. Guardia de seguridad: es el encargado de supervisar, controlar y vigilar los bienes, productos, vehículos, etc. de propiedad de la empresa o de terceros, tanto en playa como en los establecimientos.

9. Encargado controlador de inspección: Es el que realiza los servicios o tareas de verificación de la calidad en la terminación de los productos o mercaderías de terceros clientes de la empresa RYDER SRL actuando en calidad de ejecutor y distribuidor de las tareas que se cumplen en el sector que se le asigne, todo conforme con el manual o instructivo de logística aprobado por la empresa, auditando su correcta implementación.

10. Encargado: empleado responsable del trabajo que se realiza en un sector de la empresa cliente de RYDER, actuando en calidad de ejecutor, distribuidor y supervisor de las tareas que se cumplan en el, conforme las instrucciones y manuales de logística aprobados por la empresa.

11. Jefe: es el responsable de las secciones donde se implemente la logística destinada a las empresas clientes de RYDER .

12. Administrativos: son los trabajadores que tienen a su cargo tareas de administración con conocimientos teórico-prácticos completos de la oficina o sector de trabajo. Atendiendo a la necesidad futura de sus clientes y/o procesos de organización interna, la empresa podrá considerar la creación de otras funciones.

ART. 16: ASIGNACION DE TAREAS.

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



ART. 17: POLIVALENCIA FUNCIONAL Y MULTIOFICIOS.

Las tareas, funciones y categorías incluidas en el presente convenio se las considera polivalentes, de modo que el trabajador está obligado a realizar cualquier tarea, función o actividad que se le asigne, siempre dentro del mismo nivel profesional para el cual está capacitado.

ART. 18: CAMBIO DE TAREAS, FUNCIONES O SERVICIOS.

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

ART. 19: COBERTURA DE SUPLENCIAS.

La ausencia de una o más trabajadores deberá ser cubierta por cualquiera de los restantes dentro del marco polivalente, multifuncional y multiprofesional que tendrán los trabajadores de la empresa de conformidad con las pautas de la legislación vigente y el horario normal y habitual de trabajo de los mismos.

CAPITULO IV. REGIMEN REMUNERATORIO.

ART. 20.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente convenio colectivo percibirán las siguientes remuneraciones básicas mensuales:

Categoría 1	Personal de servicios:	\$420.-
Categoría 2	Operario:	\$480.-
Categoría 3	Operador de playa, de equipos, vehículos y medios de transporte:	\$540.-
Categoría 4	Operario de reparaciones:	\$540.-
Categoría 5	Tecnico especializado conductor de vehiculo:	\$540.-
Categoría 6	Ayudante de tecnico especializado conductor de vehiculo:	\$522.-
Categoría 7	Especialista en logistica de distribución:	\$540.-
Categoría 8	Guardia de seguridad:	\$480.-
Categoría 9	Encargado controlador de inspección:	\$600.-
Categoría 10	Encargado:	\$600.-
Categoría 11	Jefe:	\$660.-
Categoría 12	Administrativo:	\$500.-

Ambas partes acuerdan que en atención a las especiales características de los servicios que presta la empresa (just in time) en relación con las tareas que desempeña el personal tecnico especializado conductor de vehiculos de transportes y los ayudantes de estos, procederán de común acuerdo a establecer las bases sobre las cuales se remunerará a dicho personal. Ello a fin de conjugar el porcentaje por kilómetro establecido en esta convención -el que podrá reducirse-, con un incentivo que premie el cumplimiento de los servicios en tiempo exacto y oportuno conforme los compromisos asumidos por la empresa con sus clientes y terceras empresas. De ese modo se tratará que de la combinación sueldo/kilometraje/incentivo se produzca un mejoramiento salarial que premie el cumplimiento correcto de las funciones conforme a pautas objetivas. Por ello la

Handwritten signatures and initials of the representatives of both parties, including the Director Nacional de Inspección Colectiva.

Director Nacional de Inspección Colectiva



empresa se compromete -en base a estudios que realizará al respecto-, a reunirse en Comisión Paritaria junto con la representación gremial, a más tardar el día 10 de febrero de 1996 a fin de acordar los incentivos antes pautados. Hasta la fecha antes mencionada, no serán de aplicación los adicionales por kilometraje que aquí se establecen. En caso de no llegar las partes a un acuerdo al 28-02-96, quedarán fijos y de aplicación los importes establecidos por kilómetros correspondientes a la categoría de técnico especializado conductor de vehículo y sus ayudantes pactados en el presente.

A) Técnico especializado conductor de vehículo

Adicional por los primeros 100 Kms. de la sede del empleador.	\$ 0,05.-
Más de 100 Kms.	\$ 0,06.-

B) Ayudante de técnico especializado conductor de vehículo:

Adicional por los primeros 100 Kms. de la sede del empleador.	\$ 0,04.-
Más de 100 Kms.	\$ 0,05.-

ART. 21: CARACTER MINIMO

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

ART. 22: ANTIGUEDAD

El sueldo base establecido en el presente capítulo se incrementará en un 1,20% (uno con veinte por ciento) no acumulativo por cada año de antigüedad en la empresa e integrará el mismo a todos los efectos. Este nuevo sueldo el empleado lo percibirá desde el primer día del mes en que cumpla años de antigüedad.

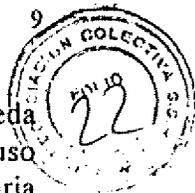
ART. 23: PRESENTISMO

La empresa abonará al personal comprendido en la presente convención una asignación mensual por presentismo 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 no podrá haber incurrido en más de una ausencia en el mes, no computándose como ausencia la debida a enfermedad, accidente, vacaciones o licencias legales o convencionales. Respecto de la impuntualidad, cada tres llegadas tarde -de 10 minutos o más cada una- se equiparará a una inasistencia injustificada, ello al solo efecto de la asignación por presentismo.

CAPITULO V CONDICIONES GENERALES

ART. 24: ROPA DE TRABAJO

Quando por razones operativas, sea obligatorio el uso de determinado tipo de indumentaria, el empleador proveerá al personal afectado de dos (2) equipos de ropa por año, compuesto de pantalón y camisa o mameluco o guardapolvo (según la tarea a realizar) y calzado. Una vez por año se entregará, cuando las tareas requieran trabajo a la intemperie, botas y equipos para lluvia. Cuando el personal de administración deba utilizar prendas con carácter obligatorio, las mismas le serán provistas por el empleador. La ropa suministrada será provista al trabajador, siendo responsable por el uso correcto



de ella, y obligándose a reponerla en caso de extravío o pérdida. El trabajador queda eximido de toda responsabilidad cuando el deterioro de la ropa sea producto del uso normal o transcurso del tiempo. El empleador entregará los elementos e indumentaria dejando constancia escrita.

ART. 25: UTILES DE TRABAJO

El empleador entregará todos los útiles, materiales y demás elementos de trabajo destinados al normal desempeño de las tareas. Las mismas no presentarán riesgos para los trabajadores. Se capacitará al personal sobre todos los riesgos derivados sobre el mal uso de éstos y sobre su mantenimiento y limpieza.

ART. 26: APOORTE SOLIDARIO

Establécese, con el carácter de aporte solidario a cargo de la totalidad de los trabajadores comprendidos en la presente convención colectiva y en los términos del art. 9 de la Ley 14.250, una contribución correspondiente al 2,5% (dos y medio por ciento) de la remuneración mensual que, por todo concepto, perciba cada trabajador a partir del primer mes posterior a aquel en que se produzca la homologación y/o registración de esta convención colectiva y hasta que entre en vigencia la convención que en el futuro la sustituya. Las sumas indicadas serán retenidas por los empleadores y depositadas en el mismo plazo fijado para el depósito de los aportes de Obra Social, utilizando las boletas y en las cuentas bancarias que suministrarán las asociaciones receptoras. De conformidad con lo dispuesto en el párrafo primero de este artículo, deberán depositarse:

a) las sumas que correspondan al 2% (dos por ciento) de las remuneraciones a la orden de la Asociación Sindical de primer grado signataria en el ámbito de cada empleador adherida a la FEDERACION, en las cuentas que a tal efecto abrirán las mismas.

b) Las que correspondan al 0,5% (medio por ciento) de las remuneraciones a favor de la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios en la cuenta corriente de la misma. Las partes acuerdan asimismo que son aplicables a los empleadores todas las obligaciones y consecuencias jurídicas inherentes a la condición de agente de retención. La obligación de retener quedará fehacientemente notificada a la parte empresaria comprendida por la presente convención colectiva mediante publicación del acto de homologación que deberá efectuar la FAECYS por dos días consecutivos, en un diario de la Capital Federal de circulación nacional.

ART. 27: 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.

b) Las partes se adhieren a la contratación que oportunamente celebrara la Federación de Empleados de Comercio y Servicios con La Estrella Compañía de Seguros de Retiro en los plazos acordados con fecha 21/6/91.

c) 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 excluido de la base de cálculo lo percibido en concepto de vacaciones, horas extras, premios (con excepción del presentismo), demás bonificaciones y las remuneraciones integradas en todo o en parte por comisiones en cuyo caso el porcentaje se aplicará sobre las escalas de garantías permanentes. 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.

d) 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 c) de este artículo quedará a exclusivo cargo de quien se adhiera al sistema.

e) 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.

f) 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.

g) Esta contribución constituye un salario diferido del trabajador en los términos de la Ley 23.771.

CAPITULO VI MODALIDADES DE TRABAJO

ART. 28: JORNADA DE TRABAJO

En todo el ámbito de aplicación de la presente, la jornada de trabajo se regirá por las disposiciones de la ley 11.544 y sus modificatorias, en especial, La Ley Nacional de Empleo N° 24.013, art. 25. Se establece una jornada semanal de 48 hs.

ART. 29: CARACTER CONTINUO

Queda establecido por las partes que la modalidad de trabajo en el ámbito de la presente convención comprende un régimen operativo dinámico estando los trabajadores obligados a mantener operativa su tarea y funciones hasta ser reemplazados por su relevo de acuerdo a lo dispuesto en esta convención sobre jornadas, turnos rotativos y reemplazos.

ART. 30: TURNOS ROTATIVOS

Cuando las necesidades del trabajo o razones económicas o de productividad lo requieran, el empleador podrá disponer el trabajo por turnos rotativos. Este se ajustará a lo dispuesto por las leyes 11.544, 24.013 y sus modificatorias que habilita el presente acuerdo, a cuyos fines se deberá comunicar al personal con la debida anticipación los turnos, y los descansos previstos. Dichos turnos serán comunicados al personal y al delegado y/u organización sindical con un plazo no menor a una semana de anticipación.

ART. 31: CONTRATOS

Atento lo dispuesto por la Ley Nacional de Empleo N° 24.013, las partes y con los alcances del art. 30 de dicha ley, acuerdan habilitar como modalidad contractual del presente convenio, los contratos previstos en dicha norma legal. El número de trabajadores contratados mediante modalidades promovidas de la ley 24.013 y la ley 24.465, aprendizaje, pasantías, proyecto joven, etc. y demás programas de promoción de empleo vigentes a la fecha de este convenio, no podrá superar en su conjunto el 20% del total de trabajadores contratados a tiempo indeterminado.

Dr. JORGE LUIS SINTO
Director Nacional de Negociación Colectiva



Para el supuesto de transgresión de esta norma, el personal en exceso se considerará como contratado por tiempo indeterminado. Para el supuesto del dictado de nuevas formas que establezcan modalidades laborales o no laborales de programas de promoción de empleo, ambas partes, a pedido de cualquiera de ellas, se comprometen a reunirse a fin de negociar su inclusión en el presente acuerdo. Respecto a los contratos de aprendizaje a implementarse por la empresa, ésta se compromete a hacerse cargo de los aportes destinados a la cobertura de obra social en beneficio de dichos trabajadores.

ART. 32: CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

La empresa solamente podrá tener trabajadores bajo esta modalidad, en hasta el 10% del total de la planta permanente de trabajadores por tiempo indeterminado, y a tiempo completo. Si excediese del porcentaje establecido los contratos en exceso serán considerados de tiempo completo e indeterminado, como sanción, gozando estos trabajadores de los beneficios de la LCT. Cuando un trabajador contratado bajo esta modalidad renuncie o fuere despedido sólo podrá ingresar a las órdenes del mismo empleador, mediante contrato de trabajo a tiempo completo y por tiempo indeterminado. Asimismo no podrá ser contratado nuevamente bajo aprendizaje, o cualesquiera de las modalidades mencionadas en el artículo anterior.

El contrato de trabajo a tiempo parcial deberá ser únicamente mensualizado, prohibiéndose en esta Convención Colectiva el trabajador contratado por semana o por día.

Respecto de este tipo de contratos a tiempo parcial a implementarse por la empresa, ésta se compromete a hacerse cargo de los aportes destinados a la cobertura de obra social en beneficio de dichos trabajadores.

ART. 33: PERIODO DE PRUEBA

A partir del presente se conviene entre la empresa y la Federación de Empleados de Comercio y Servicios que el período de prueba de los trabajadores que ingresen a la empresa se extenderá a seis meses, conforme art. 92 bis de la LCT con respecto al 50% del plantel total del personal contratado por tiempo indeterminado durante el primer y segundo año de vigencia del presente convenio. Asimismo a partir del tercer año de vigencia del presente convenio la empresa sólo podrá utilizar en su conjunto hasta el 30% del plantel total a tiempo indeterminado, para el período de prueba por el plazo máximo aquí establecido o cualquier otro tipo de contratación mencionado en los artículos 31 y 32 del presente.

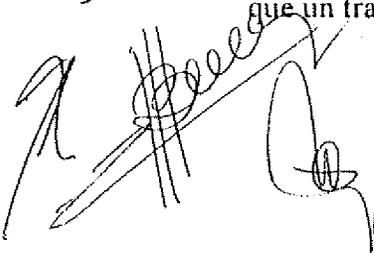
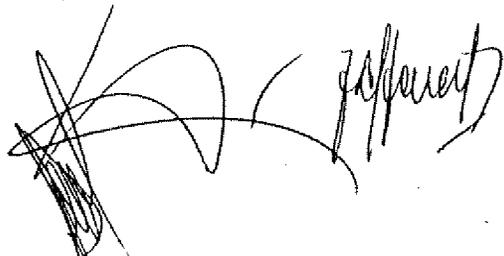
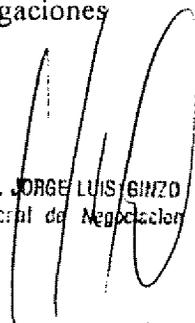
a) Se considerará cumplido el período de prueba, cuando con anterioridad a la celebración del contrato de trabajo, el trabajador se hubiera desempeñado en relación de dependencia para el mismo empleador, sea bajo forma de contrato de trabajo por tiempo indeterminado o por plazo determinado, aún bajo cualquiera de las modalidades promovidas previstas en las leyes 24.013, 24.465 y 24.467.

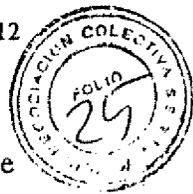
b) Durante todo el período de prueba será de plena aplicación a los trabajadores que se desempeñen bajo estas características lo normado por el artículo 100 del convenio colectivo 130/75.

c) Un mismo trabajador no podrá ser contratado con período de prueba por el mismo empleador más de una vez.

d) Durante el período de prueba el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones que un trabajador por tiempo indeterminado, incluido los derechos sindicales.






Dr. JORGE LUIS GINZO
Director Nacional de Negociación Colectiva



e) El nuevo régimen de prueba será de aplicación para los nuevos puestos de trabajo que se creen en las plantas o establecimientos de las empresas representadas por la empresa firmante.

ART. 34: REGIMEN DE INGRESOS

A los efectos de la incorporación de personal de las categorías de convenio, la parte empresaria podrá requerirlos a la bolsa de trabajo de la Organización Sindical local, ya sea para afectarlo mediante las contrataciones promovidas, por tiempo indeterminado (incluyendo el período de prueba), a tiempo parcial, o cualquier otro tipo de la Ley de Contrato de Trabajo o sus modificatorias y cualquiera de las otras modalidades de contratación que brinde el Servicio de Empleo u otro organismo que lo sustituya del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

ART. 35: REGIMEN DE PROMOCIONES

Se deja establecido que el trabajador que desempeñase tareas a tiempo parcial podrá acceder a cualquier vacante que se produzca en un contrato a tiempo completo.

Todo trabajador que preste servicios con afectación a un establecimiento en el que sea de aplicación esta convención podrá postularse para ocupar la vacante que se produzca en un contrato a tiempo completo.

Esta norma regirá sólo en los supuestos en que se produzcan vacantes o se creen nuevos cargos dentro de los agrupamientos previstos en esta convención.

El empleador deberá llenar las vacantes de acuerdo a las siguientes normas:

a) La existencia de la vacante o creación de nuevos cargos será comunicada en forma que sea conocida por todo el personal y el delegado y/o la organización sindical local, por los medios habituales de información de la empresa, especificando las características del puesto a llenar y el procedimiento de evaluación y selección como también el plazo dentro del cual el o los postulantes deberán manifestar su voluntad de ocupar la vacante. Este plazo no podrá ser inferior a 48 hs.

b) A los efectos de la cobertura de la vacante ya sea dentro de la misma categoría u otra categoría, se tendrá en cuenta como condición prevalente la idoneidad y la capacidad. Cuando se postula más de un trabajador para el mismo cargo, en igualdad de condiciones de idoneidad y capacidad, se tendrá en cuenta a estos fines, además la antigüedad y cargas de familia.

c) Si la vacante no puede ser cubierta por cualquier causa con trabajadores del establecimiento que se hubieran postulado para el cargo, se utilizará el procedimiento previsto en el presente convenio.

El postulante que no fuere designado en el cargo vacante no perderá el derecho a postularse cuantas veces se produzca la oportunidad de la misma.

CAPITULO VII: REGIMEN DE LICENCIAS

ART. 36: 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 20 días - salvo casos particulares que necesiten un plazo mayor que no podrá ser superior a

Dr. JORGE LUIS VIZZO
Director Nacional de Negociación Colectiva



los 45 días -, respetando el otorgamiento de un período de vacaciones cada 3 años entre el 1° de diciembre y el 31 de marzo.

Las vacaciones podrán fraccionarse.

En el supuesto que tal necesidad sea a requerimiento de la empresa deberán ser acordadas previamente con la participación de la Organización Sindical local correspondiente.

El fraccionamiento de las vacaciones a pedido de la empresa, implica el pago al trabajador de un plus equivalente a una "jornada" computándose a tal efecto sólo el sueldo básico diario de convenio, antigüedad y presentismo.

Este adicional se abonará por cada fraccionamiento - no por cada período fraccionado - de las vacaciones.

El trabajador tendrá derecho a solicitar el fraccionamiento de las vacaciones, y en caso de concederse no se deberá dar participación a la entidad sindical ni se abonará el adicional - plus - indicado en los párrafos anteriores.

En todos los casos, las fracciones no podrán ser inferiores a una semana calendario y uno de los períodos deberá otorgarse en el lapso comprendido entre el mes de octubre del año y abril del siguiente.

ART. 37: DIA DEL TRABAJADOR

Queda instituido por la presente convención el día 26 de septiembre de cada año como "EL DIA 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 de cada 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.

ART. 38: LICENCIAS ESPECIALES

Los empleadores concederán con goce total de remuneraciones las siguientes licencias:

- a) doce (12) días corridos por casamiento, en la fecha en que el mismo determine, pudiendo si así lo decidiere, adicionarlo al período 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 más de quinientos kilómetros, se otorgarán dos (2) días corridos más 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.
- d) dos (2) días hábiles por nacimiento de hijos.
- e) un (1) día por año calendario no acumulativo por mudanza, debidamente justificado.
- f) un (1) día por año calendario no acumulativo por donación de sangre, debidamente justificado.

Dr. JORGE LUIS BARTO
Director Nacional de Negociación Colectiva



ART. 39: ATENCION DE FAMILIAR ENFERMO

El empleador otorgará sin goce de remuneraciones, licencia de hasta treinta (30) días corridos por año calendario no acumulativo por enfermedad del cónyuge o padres o hijos, siempre que estuvieran a su cargo que requieran asistencia personal y por ser el empleado la única persona en condiciones de realizarla. Dicha circunstancia como la de situación de enfermedad de familiar serán debidamente justificadas y comprobadas. Es requisito esencial para el otorgamiento de esta licencia la de denunciar cuales son los familiares a cargo y la circunstancia de única persona en condiciones de realizar la asistencia de esos familiares, a la firma del contrato de trabajo y por notificación fehaciente, o en el momento en que esa circunstancia se produzca, si deviene con posterioridad a la fecha arriba señalada. El empleador podrá requerir las certificaciones y datos que necesite para comprobar la veracidad de esas afirmaciones, y cualquier acto por parte del empleado que impida al empleador verificar esas circunstancias hará no aplicable el presente artículo al caso. La falsedad de los datos denunciados a raíz de este artículo por el trabajador, y el ejercicio o la tentativa de ejercer los derechos aquí concedidos en fraude a la empresa será considerada como justa causa para el despido del mismo.

CAPITULO VIII CONDICIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ART. 40: DISPOSICIONES GENERALES

En todos los casos el empleador dará cumplimiento a la Ley Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo N° 19.587 y a su Decreto Reglamentario N° 351/79 y sus modificatorias. Los beneficiarios serán todos los trabajadores comprendidos en este convenio colectivo de trabajo, sin excepciones respecto del tipo de contratación que los una a la empresa, ni al plazo del contrato ni de la antigüedad de los mismos.

ART. 41: OBJETIVOS

La higiene y seguridad en el trabajo comprenden todas las normas técnicas y medidas sanitarias, precautorias, de tutela de cualquier otra índole, que le conciernen al empleador y trabajador, que tengan por objeto:

- a) proteger la vida, preservar y mantener la integridad psicofísica de los trabajadores.
- b) prevenir, 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. La responsabilidad de preservar los objetivos del presente conciernen tanto al empleador en su obligación de dotar a la empresa y al personal de los medios idóneos para cumplir lo aquí pautado, y al trabajador en cuanto a cumplir las normas establecidas en y por la empresa, así como con el uso de los elementos de protección que esta le otorgue, de acuerdo con las instrucciones que se le impartan, ello sin perjuicio del poder de dirección y disciplinario que el empleador pueda ejercer a esos fines.

En atención a que la actividad de RYDER se desplegará no sólo en establecimientos propios sino también de terceros, ambas partes acuerdan que en este último caso, se obligan a posibilitar la adecuación gradual y paulatina a las normas de higiene y seguridad vigentes o futuras, mediante la Comisión Paritaria Permanente de Interpretación y Negociación.

Dr. ROBERTO LUIS PAVI
Director Nacional de Inspección de Colecciones



ART. 42: EXAMENES DE SALUD

Se practicarán a todos los trabajadores los siguientes:

- a) de ingreso o preocupacional.
- b) periódicos.
- c) al egreso de la relación laboral.

Se deberán practicar también los exámenes de salud específicos y necesarios para la detección precoz de afecciones o alteraciones de la salud y/o enfermedades derivadas o que pudieran derivarse de las tareas a cumplir en la empresa, de acuerdo con la normativa legal vigente.

Los exámenes y sus frecuencias se ajustarán a lo establecido en el Cap. 3 art. 24 del Dec. 351/79 y/o las modificaciones que se produzcan en el futuro en la legislación vigente.

ART. 43: CAPACITACION

Los empleadores a través de los servicios enunciados en los arts. 40 y 41 impartirán a los trabajadores toda la información y formación necesaria en lo referente a temas generales de higiene y seguridad en el trabajo, de prevención de accidentes y siniestros, y cuidados de la salud, con más toda la información necesaria sobre los riesgos específicos de cada puesto de trabajo y/o actividad. En todos los casos se acompañará material por escrito sobre cada tema.

La metodología de capacitación será la más adecuada a cada caso o tema utilizando preferentemente métodos audiovisuales, videos, cursos teóricos y/o prácticos, etc.. Serán temas prioritarios para la capacitación de los trabajadores:

- Prevención y actuación en incendios, explosivos y derrames de materias peligrosas.
- Primeros auxilios: reanimación cardiopulmonar (RCP), inmovilización de heridos, fracturados, etc.
- Electrocuaciones.
- Informática, operación y mantenimiento de equipos, calidad de servicios.

Atento al acuerdo arribado entre las partes signatarias de este convenio, referido a la utilización potestativa de la Bolsa de Trabajo de la Organización Sindical local, la empresa podrá establecer en conjunto con la FAECYS, en función de sus planes operativos para la incorporación del personal requerido, los programas de capacitación, las modalidades de aprendizaje y de evaluación técnica preingreso.

Todos los cursos de capacitación de los colaboradores, tendientes a la prevención de accidentes, enfermedades del trabajo y siniestros, preferentemente se impartirán al inicio de la relación laboral, de ser posible, y luego en forma periódica, dentro de los horarios de trabajo normales, o bien, previo acuerdo de los trabajadores, en los horarios que por esos medios se pauten.

Dr. JORGE LUIS GINZO
Director Nacional de Negociación Colectiva

ART. 44. PROVISION DE ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL EQUIPAMIENTO

El empleador entregará todos los elementos y equipos necesarios para la seguridad y protección de la salud y la vida del personal que determine la legislación general, más el equipamiento y elementos de trabajo que determine la política y los reglamentos internos de la empresa. El servicio de higiene y seguridad de la empresa será quien determine en cada caso la necesidad de provisión y uso de estos elementos, en cuyo caso su uso será obligatorio por parte de los trabajadores.

Los trabajadores deberán estar capacitados para el correcto uso de los mismos así como para su mantenimiento en buen estado de conservación e higiene.

El empleador deberá entregar a los trabajadores, bajo recibo, los elementos indicados en el presente artículo, notificando la obligatoriedad de su uso, cuyo incumplimiento será considerado falta grave.

Los trabajadores están obligados al uso adecuado de los elementos de seguridad provistos, siendo responsables de los eventos dañosos provocados en circunstancias en las que no han empleado o hayan empleado incorrectamente dichos elementos. Asimismo, tales incumplimientos pueden ser objeto de sanciones dentro del régimen disciplinario.

ART. 45. ELEMENTOS DE PRIMEROS AUXILIOS

En todos los centros o sectores de trabajo que determine la legislación, RYDER deberá mantener o procurar que se mantenga por parte de sus clientes o empresas contratantes, en perfectas condiciones de mantenimiento y abastecimiento, los siguientes elementos:

- a) Botiquín con todos los elementos necesarios para primeros auxilios, para tratar los accidentes e intoxicaciones más frecuentes en la actividad.
- b) Camilla para transporte de heridos.
- c) Instalaciones fijas o portátiles de duchas de emergencia combinadas con piletas, lavajos, que serán ubicadas en los sectores donde se trabaja con material peligroso.
- d) Mantas de tejidos incombustibles (se prohíbe el amianto) para sofocar el fuego en personas incendiadas.
- e) Máscaras y equipos de respiración autónoma y arneses y sogas de seguridad para tareas de rescate y salvamento. Los trabajadores estarán debidamente capacitados en forma teórico-práctica para el uso de estos elementos.

CAPITULO IX COMISIONES PARITARIAS

ART. 46. COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION

Las partes convienen que la misma estará integrada por las siguientes personas: Por la parte Sindical los señores Armando Cavalieri, Julio Henestrosa, Jorge Bence, Humberto Velázquez, Jorge Vanerio, y los asesores Alberto Lorenzo Tomassone, Pedro San Miguel, Jorge Barbieri, Vicente Luis Garófalo y Héctor Nóbile en representación de la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios, y por la otra los Sres. Julián Arturo de Diego y Susana Carmen Menéndez por RYDER. Esta comisión será el organismo de interpretación y modificación de la presente convención en todo el ámbito de aplicación del presente y su funcionamiento se ajustará a los términos de la ley 14.250



TO y sus modificaciones y reglamentaciones. Esta Comisión Paritaria de Interpretación tendrá asimismo responsabilidades permanentes sobre temas tales como:

- a) régimen remuneratorio.
- b) categorización profesional y la movilidad funcional.
- c) higiene y seguridad, tanto la de RYDER como la de terceros clientes.
- d) incremento de productividad y tecnología, su implementación y los efectos sobre las condiciones del trabajo y empleo.
- e) jornada de trabajo y modalidades.
- f) seguridad social.
- g) capacitación, desarrollo y conversión laboral.
- h) la representación sindical de la empresa.
- i) período o época de vacaciones y su fraccionamiento.
- j) pautas de remuneración para salarios de técnico especializado conductor de vehículo (remuneración, adicional por kilometraje e incentivo).
- k) cualquier otra materia de negociación, en especial las previstas en el art. 24 de la ley 24.013 LNE.

ART. 47: CONVOCATORIA

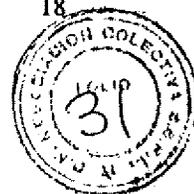
Cualquiera de las partes podrá convocar a la Comisión Paritaria de Interpretación a los efectos de dirimir las cuestiones para la que ella fue creada. Para ello deberá notificar a la otra parte de la cuestión o las cuestiones que desea someter a consideración del organismo paritario, el que deberá integrarse y funcionar dentro de los diez días de convocado. Se considerará práctica desleal la negativa a participar de tal convocatoria o no concurrir a las reuniones, las que se llevarán a cabo con la participación de representantes de ambas partes, cualquiera sea el número de los presentes.

ART. 48: PLAZO DE RESOLUCION

Convocada la Comisión Paritaria de Interpretación y avocada ésta al tratamiento de una cuestión de interpretación o aplicación del convenio, deberá expedirse la misma en un plazo máximo de sesenta (60) días de solicitada la convocatoria.

Transcurrido dicho plazo sin resolución se considerará que existe un conflicto de derecho, habilitando a cualquiera de las partes signatarias o bien a recurrir a la mediación como método alternativo de resolución de conflictos, o bien a concurrir por ante los tribunales laborales competentes o al Ministerio de Trabajo de la Nación en el marco de la ley 16.936 para que dirima el mismo. A los efectos de las actuaciones extrajudiciales, judiciales y/o administrativas las partes se reconocen recíprocamente personería suficiente y determinan, que será materia a dirimir la cuestión en los términos en que fuera planteada originalmente.

Dr. JORGE LUIS BIRZO
Director Nacional de Negociación Colectiva



CAPITULO X AUTORREGULACION DE CONFLICTOS

ART. 49: 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 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 de Interpretación (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 período 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 hs. 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 en su oportunidad a la autoridad de aplicación. El procedimiento que se lleve a cabo para llegar a un acuerdo respecto a 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 plazos aquí determinados.

2) En el caso que luego de haberse agotado el procedimiento previsto en el apartado 1º, sin arribar a una conciliación, cualquiera de las partes comunicará tal situación a la Comisión Negociadora, quien a su vez informará a la otra parte afectada en el conflicto, como así también las medidas de fuerza concretas que se proponga aplicar con una antelación no menor de 72 hs. 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.

Cualquier medida de acción directa que se tome al margen de lo establecido en la presente convención, será considerada violatoria de la misma a los efectos que pudieran corresponder.

ART. 50: PRODUCTIVIDAD

Anualmente la parte empresaria conjuntamente con la FAECYS 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, implementación de nuevas tecnologías y estándares internacionales de calidad.



ART. 51: 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.

[Handwritten signatures]
Quimuals

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Dr. JORGE LUIS SINZO
Director Nacional de Negociación Colectiva

Expediente N° 19.884/96

BUENOS AIRES, 27 de febrero de 1996-

De conformidad con lo ordenado por Resolución SSRL N° 38/96 en su artículo 2°, se ha tomado razón de la convención Colectiva de Trabajo de Empresa obrante a fojas 15/32, quedando registrada bajo el N° 186/96 "E".-

Lic. MARTA B. BRISA
Jefa Div. Normas Laborales y Reg. CCT
Dirección Nacional de Negociación Colectiva