



CONVENIO DE TRABAJO.

En la Ciudad de Buenos Aires, a los 3 días del mes de Marzo del año mil novecientos noventa y siete, se conviene lo siguiente:

1.- PARTES INTERVINIENTES:

Artículo 1: Son partes signatarias del Presente Convenio por el sector Gremial: la UNIÓN EMPLEADOS DE LA CONSTRUCCIÓN Y AFINES DE LA REPÚBLICA ARGENTINA (U.E.C.A.R.A.), con domicilio en la calle Pte. Luis Saenz Peña 1117 de Capital Federal, representada en este acto por su Secretario General; Sr. Antonio Alberto López y el Sr. José Luis Fernández en su carácter de Sec. Gral. Adjunto; por el Sector Empresarial: la Empresa A.E.C. S.A. con domicilio en la calle Cerrito 740 piso 12° de Capital Federal representada en este acto por el Sr. Norberto Serrano y el Sr. Luis Rodolfo Arocena en su carácter de apoderados de la misma.

2.- APLICACION DEL CONVENIO.

VIGENCIA TEMPORAL:

Artículo 2: El presente Convenio de Trabajo tendrá una vigencia de sesenta (60) meses, y comenzara a regir a partir de la resolución administrativa disponiendo su registro.

VIGENCIA TERRITORIAL:

Artículo 3: Regirá el presente Convenio en todo el ámbito geográfico por el que se emplaza la traza de autopista.

3.- PERSONAL COMPRENDIDO:

Artículo 4: El presente Convenio de Trabajo comprende a los siguientes trabajadores: peajistas, tesoreros, auxiliares de supervisores; auxiliar de tesorería.



Personal de mantenimiento de obra civil, auxiliares de seguridad vial e higiene. Personal de maestranza (limpieza, cafetería, cocineros y choferes); Personal administrativo que desempeñe las siguientes funciones: telefonistas, recepcionistas, atención al público usuario, etc., personal de centro de cómputos (como programadores, data entry, operadores de PC, etc., y todo aquel personal mensualizado que se desempeñe en relación de dependencia o a través de las formas contractuales previstas en la Ley de Empleo N° 24.013 con la Empresa Signataria.

4. - PERSONAL EXCLUIDO:

Artículo 5: Hállase expresamente excluido del presente convenio el personal que se desempeñare en las funciones de Directores, profesionales, apoderados, Gerentes, Subgerentes, Jefes, Supervisores, Enfermeros, Personal de Vigilancia y Secretarías o Secretarios de Gerencia y además toda persona que tenga personal a cargo.

5. - CONDICIONES GENERALES Y PARTICULARES DE TRABAJO:

Artículo 6: Detalle de Categorías laborales y funciones.

DESCRIPCIONES GENÉRICAS:

1) PERSONAL ADMINISTRATIVO

Comprende a aquellas personas con capacidad básica de lecto-escritura y/o habilidad en cálculos elementales, además de instrucción para la ejecución de actividades o tareas rutinarias de oficina, que pueden involucrar el uso de herramientas comunes y equipos estandarizados con un único propósito. Los puestos están sujetos a instrucciones y rutinas de trabajo establecidas. Deben poseer familiaridad con rutinas de trabajo estandarizadas y/o uso de equipos y máquinas. Las instrucciones que reciben son explícitas o prescriptas sobre prácticas y procedimientos de trabajo estandarizados y/o instrucciones generales de trabajo y/o supervisión sobre los avances de trabajo y resultados.

Se incluyen en esta categoría los siguientes puestos de trabajo:



1. Cadete
2. Auxiliar de Tesorería
3. Administrador Junior
4. Validador
5. Pagos
6. Administrador Semi Senior
7. Cajero
8. Analista Contable
9. Administrador Senior
10. Recepcionista
11. Telefonista
12. Archivista
13. Comprador
14. Empleado/Administrativo De Ventas
15. Empleado/Administrativo de Marketing
16. Empleado/Administrativo de Atención al Usuario
17. Empleado/Administrativo de Relaciones Públicas
18. Empleado/Administrativo de Imágen Corporativa
19. Analista Financiero Junior
20. Administrativo de Impuestos y Seguros.
21. Auxiliar de Comercial y Marketing.

2) PERSONAL TÉCNICO:

Comprende a aquellas personas que realizan tareas técnicas con pericia en procedimientos o sistemas que pueden incluir destreza en el uso de equipos especializados, además, requieren algunas habilidades especializadas (usualmente no teóricas) adquiridas en el trabajo o fuera de él, generalmente para una función única y/o sufi-



ciencia en una técnica que requiere tanto la comprensión de las prácticas y precedentes involucrados o de teorías o principios científicos, o de ambos.

Se incluyen en esta categoría los siguientes puestos de trabajo.

1. Operador de Taller de Doblado Flex Bean
2. Técnico Electrónico
3. Técnico Eléctrico
4. Técnico de Laboratorio
5. Técnico de Laboratorio Equipo Manual, Automático y Dinámico
6. Técnico de Seguridad e Higiene
7. Auxiliar de Sistemas
8. Auxiliar de Procedimientos y Protocolos
9. Dibujante
10. Dibujante y Proyectista
11. Topógrafo
12. Técnico Mecánico
13. Operador AS400
14. Analista de Sistema Junior
15. Analista Programador Junior.

3) PERSONAL DE OPERACIONES Y SERVICIOS.

Comprende a aquellas personas con capacidad básica de lecto-escritura y/o habilidad en objetos elementales, además de instrucción para la ejecución de actividades o tareas de operación y/o servicios, que pueden involucrar el uso de herramientas o herramientas comunes y equipos estandarizados con un único propósito. Los puestos están sujetos a instrucciones y rutinas de trabajo establecidas. Deben poseer familiaridad con rutinas de trabajo estandarizados y/o instrucciones generales de trabajo y/o supervisión sobre los avances del trabajo y resultados.



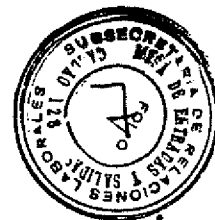
Se incluyen en estas categorías los siguientes puestos de trabajo:

1. Peajistas
2. Operador de Base
3. Operador de Báscula
4. Operador de Móvil de Seguridad Vial
5. Sereno
6. Ordenanza
7. Chofer
8. Cocinero
9. Mozo
10. Personal de Limpieza
11. Asistente de Seguridad Vial
12. Encargado de Almacén
13. Encargado de Control de Cargas

POLIVALENCIA FUNCIONAL: **Las categorías mencionadas en este convenio o las que se incorporen en el futuro, no tienen otro sentido que el de determinar la remuneración debida al trabajador en función a las tareas que más habitualmente desempeñe y/o para las que esté mejor capacitado. Pero en ningún caso deben entenderse como limitando la posibilidad de que a cualquier trabajador se le requiera cualquier tarea de las que se realizan en la empresa, siempre sin menoscabo de su dignidad o de su remuneración.**

Las enumeraciones de las categorías precedentes, no obstarán a que se mencionen tareas con otras denominaciones o se creen categorías distintas, siempre y cuando por esa vía no se vulneren los derechos que este convenio y las leyes aplicables da a los trabajadores.

Artículo 7: MODALIDADES DE CONTRATACIÓN



PERIODO DE PRUEBA: Las partes estipulan la aplicación del período de prueba previsto en el art. 92 bis de la L.C.T. incorporado por el art. 1ro. de la ley 24.465, hasta seis meses. En lo demás se remiten a lo dispuesto en la norma mencionada.

Estos seis meses podrán instrumentarse prorrogando por otros tres, contratos originalmente previstos para regir por tres meses.

MODALIDADES PROMOVIDAS: Se conviene la habilitación de contratación de personal bajo las modalidades promovidas previstas en la ley 24.013 y las tratadas en la ley 24.465.

Artículo 8: JORNADA, DESCANSO, LICENCIAS.

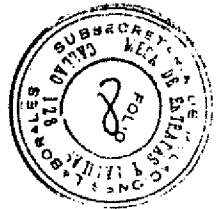
JORNADA DE TRABAJO: Se estipula, como normativa general, un régimen de jornada semanal de 48 horas semanales, que la Empresa podrá distribuir en la semana, en ejercicio del poder de dirección. Las remuneraciones que se asignan como sueldo básico se establecen en base a esta jornada convenida.

El trabajo de los cajeros de peaje, personal de seguridad vial y auxiliares de peaje encuadra en el régimen de equipos o turnos rotativos, sin perjuicio de que para mayor beneficio del personal, se retenga un turno determinado durante todo o parte del tiempo, para todos o algunos de los trabajadores mencionados. La pauta general de diseño de los horarios será de 6 días de trabajo por dos de franco remunerados, cuyo valor ya esta en la remuneración mensual que se asigna.

El trabajo en días francos podrá ser cubierto con personal contratado con el régimen de tiempo parcial, para trabajar sólo en esos reemplazos.

CLÁUSULA INTERPRETATIVA - TRABAJO EN DÍAS DE DESCANSO

LEGAL: Con el objeto de evitar polémicas de índole interpretativo legal, las partes estipulan dejar aclarado que las horas trabajadas en sábados y domingos o Feriados Nacionales, no traerá aparejado el pago de suplementos o recargos, ni devengará



fijados, en el que resulta indiferente que el trabajo se efectúe en días hábiles o inhábiles. Consecuentemente, sólo en el supuesto que el trabajador fuera ocupado efectivamente al día de descanso previsto al final de cada ciclo, generará derecho al pago de las horas que trabaje en día de franco compensatorio, a valor simple, además de las que incluirán la remuneración mensual básica, en la que se incluyen los días de descanso legal. En tales supuestos devengará por cada día de estos trabajados, derecho a descanso compensatorio.

DESCANSOS COMPENSATORIOS - OPORTUNIDAD DEL GOCE: Los descansos devengados en principio serán otorgados en la semana subsiguiente, respecto del último día de descanso trabajado, salvo que por requerimiento especial y oportuno del trabajador y de común acuerdo con la empresa, se conviniera diferir el goce del mismo, conjuntamente con la licencia anual por vacaciones.

DIVISOR: A los fines de establecer la remuneración día, para descuentos por pérdida de salarios originados en sus pensiones o ausencias injustificadas, como asimismo para el pago de días de descanso compensatorio, se conviene aplicar el divisor 30 (treinta).

RÉGIMEN DE TRABAJO.

Las condiciones de este convenio y la consecuente aceptación por parte del trabajador al régimen de turnos establecidos, se estipula con carácter esencial, atento la naturaleza pública del servicio. Así, el incumplimiento de esta particular obligación, será considerado falta grave de quien la transgreda, por parte de cualquier trabajador comprendido en este convenio colectivo.

VACACIONES - FRACCIONAMIENTO: Se estipula que podrán ser fraccionadas las vacaciones anuales en un 50% de los días, de común acuerdo con el trabajador, cuando razones técnicas y operativas lo aconsejaren.



Con relación a la notificación relativa al otorgamiento de la licencia anual por vacaciones, se conviene que la misma deberá ser efectuada con por lo menos 15 días de anticipación.

LICENCIAS: Queda expresamente convenido que serán de aplicación única y exclusivamente las licencias previstas en la Ley de Contrato de Trabajo, con exclusión de otras que fueran reguladas en Convenio Colectivo de Trabajo 151/75

Artículo 9: CONDICIONES PARA PEAJISTAS: Al personal que se desempeñe en calidad de PEAJISTA, percibirán una asignación "FJA" por "DIFERENCIAS DE CAJA" de pago MENSUAL, por el valor de \$50 mensuales.

Esta asignación se liquidará como ASIGNACIÓN NO REMUNERATIVA"
atendiendo a su propia naturaleza y en los contratos con cada trabajador se detallarán los hechos o circunstancias que originen su pérdida.

6.- RELACIONES DE TRABAJO:

Artículo 10: El personal de la Empresa alcanzado por este convenio, cualquiera fuere el lugar de ejecución de los trabajos, estará representado sindicalmente por la UNIÓN DE EMPLEADOS DE LA CONSTRUCCIÓN Y AFINES DE LA REPÚBLICA ARGENTINA (UECARA).

Artículo 11: En los lugares de trabajo la representación de los trabajadores motivo del presente, cualquiera fuere su número, será ejercida por un Delegado, quien cubrirá funciones como tal en todos los sitios que abarca el emplazamiento de la concesión.-

Artículo 12: Los mencionados representantes, serán designados por el personal - afiliados o no al sindicato- por simple mayoría de votos, en elecciones convocadas por U.E.C.A.R.A., de la que comunicará a la Empresa conjuntamente con la lista de candidatos, en forma fehaciente y con quince días de anticipación.-

7.- SOLUCIONES DE CONFLICTOS:



Artículo 13: Las partes acuerdan la creación de una Comisión de Seguimiento y Conciliación, conformada por tres miembros de U.E.C.A.R.A. y tres de A.E.C. S.A., que tendrán como funciones, las siguientes:

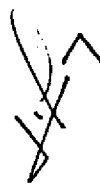
13.1. Analizar el cumplimiento operativo y económico del Convenio.

13.2. Resolver por simple mayoría el dictado de normas reglamentarias sobre cuestiones opinables, que permitan una mejor adecuación técnica, operativa u económica del Convenio según lo requieran las circunstancias.



13.3. Actuar como instancia previa a la Administración Legal en procura de conciliar intereses, según el procedimiento de queja que más abajo se estipula.

13.4. Intervendrá obligatoriamente, en caso de conflicto pluriindividual de derechos o colectivos, con el objeto de posibilitar una instancia de discusión, sin acciones de ningún tipo durante la misma, en un marco de pazo social.

13.5. Podrá, por acuerdo de sus miembros, designar mediadores, a fin de que estos colaboradores en la solución de diferendos en instancia previa a la Administración o Judicial.



Artículo 14: PROCEDIMIENTO DE QUEJA: Todo trabajador que se considere afectado en su relación de trabajo, deberá formular su reclamo, fehaciente, en términos precisos, ante la Gerencia de Recursos humanos, quien deberá dar respuesta al mismo en el término máximo de cinco días hábiles. Si la respuesta, dada no fuera satisfactoria, el trabajador podrá solicitar la intervención de la CSyC, la cual se expedirá en el plazo máximo de diez días hábiles. Agotada esta instancia interna de conciliación, quedará expedita la acción, en sede Administrativa, o Judicial y de mediación cuando correspondiere. Las partes dejan expresamente aclarado que la actividad y consecuentes tareas alcanzadas por el presente, se consideran servicios esenciales ininterrumpibles, por lo que resulta de aplicación las normativas prescriptas por el Decreto N° 2184/90 y cctes. en materia de conflictos.





Con el compromiso de Paz Social, en prueba de conformidad firman las partes en tres ejemplares de un mismo tenor y a un sólo efecto.

ANTONIO A. LÓPEZ
SECRETARIO GENERAL

SECTOR GREMIAL

JR. LUIS R. ARCENA
APODERADO

SECTOR EMPRESARIAL