

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO
ASOCIACION DEL PERSONAL DE DIRECCION DE LOS FERROCARRILES
ARGENTINOS, ADMINISTRACION GENERAL DE PUERTOS Y PUERTOS
ARGENTINOS – ADMINISTRACION DE INFRAESTRUCTURAS
FERROVIARIAS SOCIEDAD DEL ESTADO**

TITULO I

ARTICULO 1. PARTES INTERVENIENTES.

Son partes signatarias del presente convenio colectivo de trabajo, la empresa **ADMINISTRADORA DE INFRAESTRUCTURAS FERROVIARIAS SOCIEDAD DEL ESTADO**, con domicilio en Av. Dr. José M. Ramos Mejía 1302 piso 6° de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada en este acto por su Presidente Ing. Juan Pablo Schiavi, con el asesoramiento del Dr. Mario Alberto Zamora y el señor Victor Colombano y el, por una parte, en adelante denominada LA EMPRESA y por la otra la **ASOCIACION DEL PERSONAL DE DIRECCION DE LOS FERROCARRILES ARGENTINOS, ADMINISTRACION GENERAL DE PUERTOS Y PUERTOS ARGENTINOS**, asociación sindical con personería gremial N° 364, con domicilio en la calle Billinghamurst 426/428 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada en este acto por los señores Humberto José Gomez, en su calidad de Secretario General, Ing. José Adrian Silva en su calidad de Secretario Gremial Área Ferroviaria, actuando en calidad de Delegado Gremial el señor Raúl Soccio, todos con el asesoramiento del Dr. Javier Izaguirre, en adelante EL SINDICATO; convienen formalizar el siguiente Convenio Colectivo de Empresa del Estado, de acuerdo con la tipología establecida por las leyes 14.250 y 23.546 (t.o. decreto 1135/2004), decreto 200/88, ley 25.877, ley 25.674 y decreto N° 514/03.

EL SINDICATO y LA EMPRESA se aceptan y reconocen recíprocamente como partes signatarias de la presente Convención Colectiva de Trabajo, en su carácter de asociación representativa de los trabajadores y del empleador respectivamente.

ARTICULO 2. VIGENCIA.

Las condiciones generales de trabajo establecidas en la presente Convención Colectiva de Trabajo, regirán desde el 1° de junio 2009 y hasta el 31 de mayo de 2011 inclusive.

Por otro lado la vigencia de las condiciones económicas queda establecida en el ANEXO B.

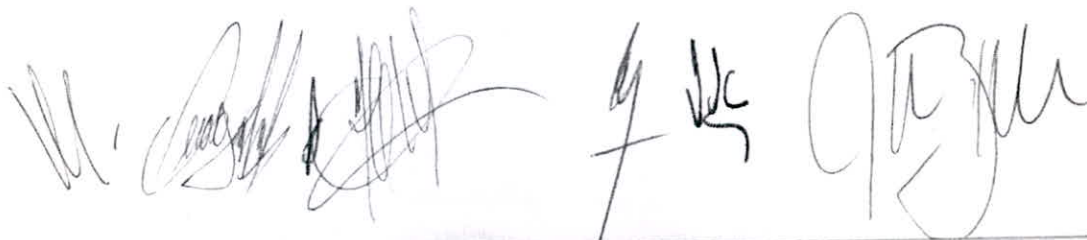
Dicha vigencia se limita a los términos que se indican precedentemente, por haberse convenido con los alcances del art. 6° "in fine" de la ley 14.250, salvo que circunstancias extraordinarias vinculadas al comportamiento de la economía Nacional, impusieran su reconsideración, a través del mecanismo de autocomposición.

En ambos casos, las partes acuerdan iniciar las nuevas negociaciones para su renovación noventa (90) días antes del vencimiento de vigencia pactada.

Sin perjuicio de ello, las normas de la presente convención colectiva de trabajo, seguirán vigentes hasta tanto un nuevo convenio entre en vigencia.

ARTICULO 3. ACTIVIDAD Y CATEGORIA DE TRABAJADORES A QUE SE REFIERE.

- a) Esta Convención Colectiva de Trabajo es de aplicación al personal de la empresa que se encuentre incluido ó a incluirse en la descripción de tareas determinadas en Anexo A que como tal integra el presente acuerdo.
- b) Las partes acuerdan que en el supuesto de asumir la empresa nuevas funciones en el ámbito ferroviario nacional a las hoy existentes, establecerán mediante la negociación



directa la creación de las estructuras organizativas necesarias para las funciones en cuestión y la determinación de los cargos y funciones que correspondan con el ámbito de representación de APDFA en el marco de los alcances de su personería gremial. Para ello se convocará al funcionamiento de la CIPA conforme lo establecido en el inc. b) del artículo 8.

- c) Las partes analizarán oportunamente la creación de un agrupamiento que contemple la potencialidad de trabajadores que contando con experiencia y conocimientos demostrables en determinadas especialidades o técnicas ferroviarias, no posean el título habilitante exigido en cada uno de los agrupamientos detallados en el Anexo A. A tal fin las partes se comprometen a determinar convencionalmente las características, denominación y nivel salarial de las categorías que integrarán dicho agrupamiento.
- d) Las partes acuerdan que en el caso de determinarse que las funciones asignadas a un trabajador que revista en una categoría no incluida en el ámbito de representación de APDFA y que cumpla efectivamente tareas que se identifiquen como propias del personal de dirección o profesional universitario en ejercicio de la función profesional, se convocará al funcionamiento de la CIPA a los fines de determinar la ubicación de dicho trabajador en algunas de las categorías pactadas en el presente convenio.

ARTICULO 4. AMBITO DE APLICACIÓN TERRITORIAL.

Este Convenio se aplicará en el ámbito de actuación de la ADIF SE dentro del territorio de la República Argentina.

ARTICULO 5. BENEFICIARIOS.

La cantidad de beneficiarios del presente convenio asciende aproximadamente a 36 trabajadores.

TITULO II

CONSIDERACIONES GENERALES Y OBJETIVOS COMPARTIDOS

ARTICULO 6. OBJETIVOS COMPARTIDOS.

Las partes consideran relevante manifestar los objetivos que comparten, las coincidencias a las que han arribado, los compromisos recíprocamente asumidos y los métodos y procedimientos a los que ajustarán en el futuro sus relaciones en cuanto a los temas que son materia de este Convenio Colectivo de Trabajo.

Con el objeto de fijar principios generales que servirán como pautas de interpretación y aplicación de este instrumento convencional, manifiestan que constituye un objetivo compartido aportar a la eficiencia en el sistema nacional de transporte de pasajeros y cargas, como una herramienta clave del desarrollo urbano y social. Asimismo es un objetivo común alcanzar la recuperación de la infraestructura ferroviaria existente y la que se construya. En ese sentido resulta de interés común el fortalecimiento de los mecanismos de mantenimiento de la infraestructura ferroviaria. Además advierten como finalidad importante el sostenimiento del universo de viviendas ferroviarias y su destino social.

Tales propósitos exigen, a su turno, la preservación de armoniosas relaciones laborales, lo que supone el reconocimiento recíproco del derecho de ambas a satisfacer sus legítimos intereses, que implican, para la Empresa, la obtención de una adecuada rentabilidad y el cumplimiento de sus objetivos empresariales y, para los trabajadores, la certeza que desempeñaran sus tareas con remuneraciones y condiciones de trabajo justas y seguras. Coinciden asimismo en señalar a esos

finés, la importancia de la de aplicación de modernas técnicas de organización, administración y operación, que garanticen los niveles de calidad, eficiencia y seguridad.

Reiteran la relevancia de la capacitación entendida como un derecho y un deber de los trabajadores, atento que la idoneidad profesional y el conocimiento y cumplimiento de las normas operativas y de seguridad, en orden a cada nivel de responsabilidad, constituirá condiciones importantes en el desempeño de sus funciones, a la par que un factor propicio para la plena realización laboral.

Se procurará que la atención oportuna, responsable y respetuosa de las situaciones de conflicto que puedan plantearse, en el marco de los métodos de prevención y autocomposición que más adelante se convienen, eviten confrontaciones, sin menoscabo de los derechos que la legislación le acuerda a las partes.

TITULO III

ORGANISMOS PARITARIOS

ARTICULO 7. COMISION DE INTERPRETACION PARITARIA Y AUTOCOMPOSICION (CIPA)

Las partes constituyen un órgano denominado Comisión de Interpretación Paritaria y Autocomposición (CIPA), la que estará constituida por dos representantes de cada parte, los que podrán contar con debido asesoramiento.

Los miembros del sector sindical serán designados por el Secretariado Nacional de la Asociación del Personal de Dirección de los Ferrocarriles Argentinos, Administración General de Puertos y Puertos Argentinos.

ARTICULO 8. FUNCIONES Y ATRIBUCIONES.

La CIPA, establecida de acuerdo a las disposiciones del art. 14 de la ley 14.250, y sin perjuicio de las funciones determinadas en los arts. 15 y 16 de la mencionada ley, tendrá las siguientes funciones y atribuciones:

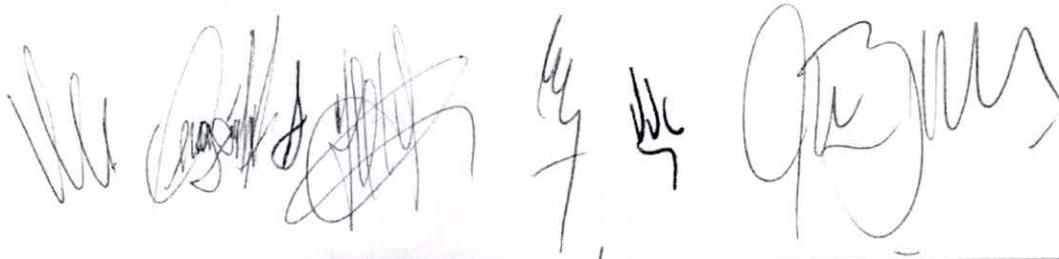
- a) Interpretar la Convención, a pedido de cualquiera de las partes contratantes.
- b) Clasificar las nuevas tareas resultantes del proceso de innovación tecnológica o producto de la necesidad de creación de cargos o puestos laborales que surjan de la expansión de la empresa en nuevos emprendimientos o actividades ferroviarias a asumir y asignar al personal la calificación correspondiente a las tareas que cumpla.
- c) Considerar los diferendos que puedan suscitarse entre las partes, con motivo de la Convención Colectiva o por cualquier otra causa inherente a las relaciones laborales colectivas.
- d) La comisión podrá intervenir en controversias de carácter individual con las siguientes condiciones:

- Que la intervención se resuelva a pedido de cualquiera de las partes.
- Que se trate de temas contemplados en la legislación vigente o esta convención colectiva.
- La intervención será de carácter obligatorio y si se arribare a un acuerdo, éste podrá presentarse a la autoridad administrativa para su homologación.

Si no se llegare a un acuerdo, las partes quedarán en libertad de acción para reclamar por las vías legitimadas en la legislación vigente.

- e) La Comisión también podrá intervenir, cuando se suscite un conflicto colectivo de intereses, en cuyo caso:

- Cualquiera de las partes signatarias podrá solicitar la intervención de la Comisión, definiendo con precisión la naturaleza del conflicto.
- La comisión en este caso actuará como instancia privada y autónoma de conciliación de los intereses de las partes, procurando un avenimiento de las mismas.



• Si la Comisión no lograra arribar a una solución en el conflicto, cualquiera de las partes puede recurrir a los procedimientos o instancias previstas en la legislación vigente en la materia.

f) Las decisiones adoptadas en materia de interpretación del presente convenio serán obligatorias para las partes, con la naturaleza, y alcance de las normas convencionales.

ARTICULO 9. COMITE DE SEGURIDAD, HIGIENE Y MEDIO AMBIENTE EN EL TRABAJO.

Este organismo funcionará con carácter permanente y estará integrado, por un miembro de cada parte. Se conviene, además, que los integrantes del Comité podrán contar con el asesoramiento de profesionales especializados. Su desempeño se ajustará a las pautas que se establezcan en la CIPA, al respecto.

El comité tendrá como objetivo primordial coadyuvar a la prevención de riesgos del trabajo, mejorar la calidad de vida en el ambiente laboral y verificar, en forma permanente, las condiciones en que se desarrolle la actividad, dentro del marco legal vigente.

ARTICULO 10. FUNCIONES Y ATRIBUCIONES DEL COMITE DE SEGURIDAD, HIGIENE Y MEDIO AMBIENTE EN EL TRABAJO.

Son funciones del Comité de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo, entre otras:

- a) Estudiar la problemática de Seguridad, Salud Laboral y Medicina del Trabajo en el ámbito de la empresa y en el orden general.
- b) Ejecutar acciones que tiendan a prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos en los equipos o puestos de trabajo.
- c) Estimular y desarrollar una actitud positiva respecto a la prevención de los accidentes o enfermedades profesionales que puedan derivarse de la actividad laboral.
- d) Producir informes de asesoramiento y orientación al nivel directivo de la Empresa, tendiente al perfeccionamiento en este campo, e interactuar con el representante de la ART elegida por la empresa.
- e) Requerir la participación activa u opinión de especialistas en la materia.
- f) Propiciar y colaborar con los planes generales y campañas de educación y divulgación en materia de seguridad, Salud Laboral y Medicina del Trabajo.
- g) Estudiar metodologías de trabajo adecuadas para la realización de las tareas que estén expuestas a riesgos especiales, conjuntamente con los representantes de la Administradora de Riesgos contratada por la Empresa.
- h) Efectuar estudios e investigaciones sobre enfermedades, accidentes y siniestros, provenientes de la actividad y en especial de la Empresa, y promover y propiciar recomendaciones que tiendan a bajar o eliminar, paulatinamente, el índice de accidentología o siniestralidad.
- i) Propiciar, participar y efectuar cursos, seminarios, congresos u otra tarea de capacitación que desarrollen los temas de Seguridad, Salud Laboral y Medicina del Trabajo.

ARTICULO 11. CAPACITACION LABORAL.

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

Se elaboraran Planes de Capacitación, sobre la base de las prioridades de gestión establecidas y atendiendo a las pautas metodológicas y lineamientos generales determinados por la empresa.

A los fines de promover de nivel en la carrera, los agentes comprendidos en el presente deben cumplimentar, si las hubiera, con las exigencias de capacitación y desarrollo de competencias para el puesto que en cada caso se determinen para el agrupamiento y función en que revisten.

ARTICULO 12. DERECHO DE INFORMACION.

La Empresa suministrará a la Representación Sindical, en el marco de la CIPA, la información económica, técnica y social y en los plazos que a continuación se fijan:

a) La Empresa informará anualmente sobre las acciones o programas de cambio tecnológico a implementar en cada ejercicio, cuando estos impliquen cambios significativos en la relación laboral, que afecten en particular:

- El contenido de las tareas o su ejecución
- La distribución del personal
- Los niveles de empleo
- Las condiciones y medio ambiente del trabajo

b) La Empresa deberá suministrar anualmente un balance social que contenga la siguiente información:

Remuneraciones

- Evolución de la estructura salarial.
- Evolución de las remuneraciones mínimas y máximas, horarias y mensuales del personal del presente convenio;
- Evolución del salario promedio.

Empleo

- Rotación del personal (ingresos y egresos)
- Dotación por edad y sexo.
- Antigüedad del personal, según edad, sexo y categoría.
- Evolución del ausentismo, causas.
- Informe estadístico sobre la litigiosidad en la empresa y las causas.

Seguridad, Higiene y medio ambiente

- Evolución de cantidad de accidentes
- Días perdidos por accidentes de trabajo
- Elementos de seguridad entregados
- Informe sobre los exámenes médicos anuales cumplidos y las patologías detectadas
- Informe de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales producida en el período en cuestión, así como las incapacidades sobrevinientes

La Representación Sindical en el seno de la CIPA podrá solicitar información adicional o específica, la cual de corresponder, será suministrada por la Empresa en base al criterio de buena fe.

ARTICULO 13. UTILIZACION DE LA INFORMACION.

La información suministrada por la Empresa, se utilizará conforme al principio de buena fe y bajo estricto tratamiento de confidencialidad que existe entre las partes.

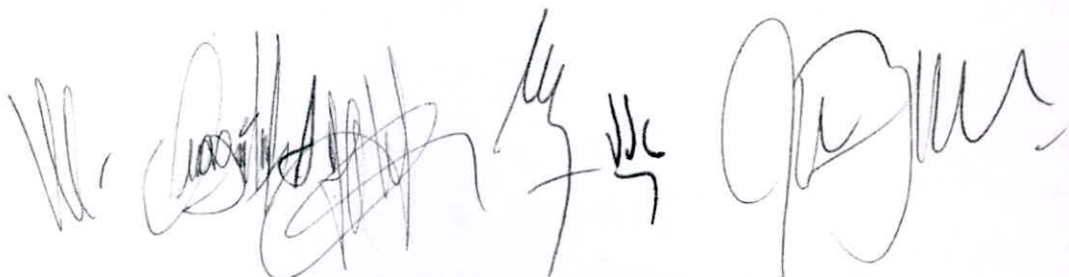
TITULO IV

ORDENAMIENTOS DE LAS RELACIONES LABORALES

ARTICULO 14. PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS Y QUEJAS.

El trabajador que estime haber sido objeto de una sanción infundada o encontrarse afectado por la no aplicación o aplicación indebida de las normas propias a la relación laboral, podrá plantear la cuestión a su superior inmediato para que la resuelva o canalice el reclamo ante la autoridad que corresponda.

Dicho superior inmediato acusará recibo de la solicitud firmando el duplicado.



Se considerará negativa la falta de respuesta por el superior inmediato o la persona designada, si el silencio subsistiere por espacio de diez días hábiles.

En caso de que el trabajador no reciba respuesta o que no encontrare satisfactoria la que reciba, podrá plantear la cuestión en las instancias gremiales y legales que correspondan.

ARTICULO 15. REPRESENTACION GREMIAL.

a) Representación gremial: la representación gremial del personal en los lugares de trabajo y en el ámbito de la empresa será ejercida por Delegados de Personal que se elijan conforme la Ley 23.551.

Atento a la cantidad de personal representado por la Asociación del personal de Dirección de los Ferrocarriles Argentinos, Administración General de Puertos y Puertos Argentinos, la organización empresaria llevada a cabo por ADIFSE y la operatividad desarrollada por la misma, los delegados de personal serán dos (2). En el ámbito de la CIPA, se reconsiderará la cantidad de delegados cuando la variación del plantel así lo justifique.

Los Delegados serán elegidos de acuerdo con el procedimiento establecido en la legislación vigente y sus mandatos tendrán una duración de dos (2) años.

b) Deberes y derechos de los delegados: la función de los delegados consistirá, por una parte, en representar a la Asociación del personal de Dirección de los Ferrocarriles Argentinos, Administración General de Puertos y Puertos Argentinos en el ámbito que cada uno de ellos corresponda, transmitiendo sus decisiones, difundiendo sus publicaciones y atendiendo a los problemas laborales que se produzcan, respecto de las cuales brindará a los trabajadores el asesoramiento necesario.

Asimismo ejercerán la representación de los trabajadores ante el representante de la Empresa, la autoridad administrativa del trabajo y órganos competentes de la entidad sindical.

Cuando se susciten problemas laborales, ya fueren de carácter individual y/o colectivo, los considerarán con los representantes que la Empresa designe, con mandato suficiente.

c) Crédito Horario: La Empresa otorgará a los delegados un crédito de 1 (una) hora retribuida por día, acumulable semanalmente. Para poder hacer uso de dicho crédito el representante sindical deberá notificar a la Empresa, con una anticipación no mayor de 48 horas, con el fin de garantizar el cumplimiento de las tareas. En el supuesto de tratarse de situaciones imprevisibles, podrá acreditar dicha circunstancia, a posteriori.

Una vez agotado el crédito mencionado, los representantes del personal sólo podrán abandonar sus tareas para cumplimentar sus funciones como tales, requiriendo permiso al empleador, con una anticipación de 24 hs, el que deberá resolver la cuestión en el transcurso de la jornada en la que hubiere sido formulada.

d) Licencia por delegados congresales: Se otorgará licencia a los Delegados Congresales que hayan sido designados como tales por la Asociación del personal de Dirección de los Ferrocarriles Argentinos, Administración General de Puertos y Puertos Argentinos y hasta un máximo de cinco (5) días por año, para asistir al Congreso Ordinario de Delegados de la mencionada Entidad.

El pedido de esta licencia deberá hacerlo la Asociación del personal de Dirección de los Ferrocarriles Argentinos, Administración General de Puertos y Puertos Argentinos por escrito, con anticipación de siete (7) días y mencionando a las personas y las fechas de su realización.

e) Licencia gremial para integrar Comisión Directiva: En caso que algún trabajador de la empresa resultara electo miembro para integrar la Comisión Directiva de APDFA, se le otorgará licencia gremial con goce de haberes por el período para el cual fuera designado. Ante tal situación se considerará como si permaneciera en servicio a los efectos del pago de sueldos y demás beneficios que establece el presente convenio.

ARTICULO 16. LOCAL.

La Empresa facilitará un local u oficina, dentro de su sede, para que los delegados puedan desarrollar sus tareas de índole sindical, así como también las relacionadas con los servicios sociales que brinda el gremio, siendo obligación de los representantes del personal el mantenimiento de dicho local en orden.

ARTICULO 17. CARTELERAS.

La Empresa facilitará a la Asociación del Personal de Dirección de los Ferrocarriles Argentinos, Administración General de Puertos y Puertos Argentinos para que pueda informar al personal por ella representando respecto a las actividades gremiales, la colocación de carteleras en sus dependencias, y en lugares adecuados, en una cantidad suficiente para el cumplimiento de su finalidad.

Se exhibirán en dichas carteleras los comunicados que lleven papel con membrete de la Asociación del Personal de Dirección de los Ferrocarriles Argentinos, Administración General de Puertos y Puertos Argentinos, debidamente firmadas por un integrante del Secretariado Nacional.

La Asociación del Personal de Dirección de los Ferrocarriles Argentinos, Administración General de Puertos y Puertos Argentinos entregará una copia a la Empresa del ejemplar expuesto en la cartelera.

ARTICULO 18. ACCESO A LOS LUGARES DE TRABAJO.

La Empresa garantiza a los miembros del Secretariado Nacional de la Asociación del Personal de Dirección de los Ferrocarriles Argentinos, Administración General de Puertos y Puertos Argentinos, con aviso previo, el acceso y la circulación en los lugares de trabajo a efectos de tomar contacto con los representantes del personal y eventualmente con los trabajadores y observar el desarrollo de las condiciones de trabajo.

TITULO V

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

ARTICULO 19. DESCRIPCION DE FUNCIONES. CATEGORIAS LABORALES Y TAREAS.

Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo realizarán las tareas y funciones indicadas para cada categoría de conformidad con la descripción consignada en el Anexo " A " y las que surjan de lo especificado en el artículo 3 incisos b), c) y d), así como aquellas que se les asignen como conexas, accesorias, complementarias y/o adicionales a las propias, en base al principio de polivalencia y movilidad funcional descriptos en el artículo siguiente.

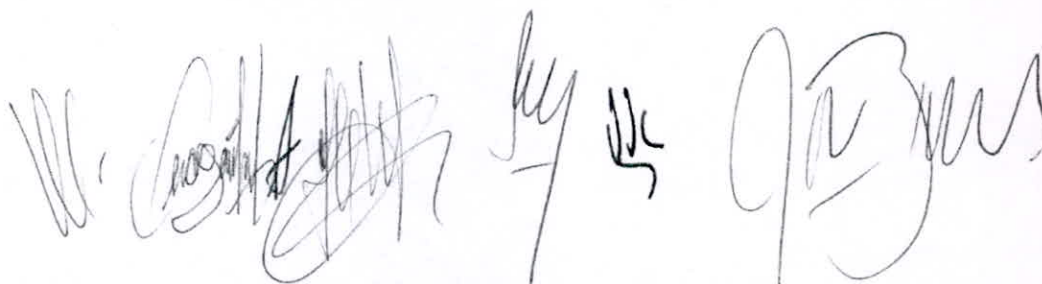
El encuadramiento de los trabajadores en las categorías del presente convenio se realizará conforme a la aptitud, capacidad, idoneidad y experiencia de los mismos.

Se contemplan en este marco aquellas expresiones funcionales de naturaleza administrativa, salvo que por la confidencialidad de la información utilizada o por la asistencia en forma directa a los niveles jerárquicos de la empresa no admitieran su inclusión convencional.

ARTICULO 20. PRINCIPIO DE MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRAFICA.

1. Las partes acuerdan que el principio básico de interpretación y el criterio al que deben ajustarse las relaciones laborales del personal, comprendido en esta convención es alcanzar resultados que permita la evolución y desarrollo personal de los trabajadores bajo justas y adecuadas condiciones de trabajo.

2. Las categorías enunciadas en la Convención Colectiva o que se incorporen a ella, no deberán interpretarse como estrictamente restringidas en lo funcional, a las que para cada caso se expresan en el Anexo A del presente Convenio.



Las mismas deberán completarse con los principios de polivalencia y movilidad funcional para el logro de una mejor productividad.

3. La polivalencia y la movilidad funcional y geográfica implican la posibilidad de asignar al trabajador funciones y tareas accesorias, conexas a las que en principio le sean propias, en atención a la finalidad de eficiencia del servicio y a un moderno enfoque de calidad y en cualquier lugar dentro del radio geográfico de acción de la Empresa y hasta un máximo de 30km. desde su lugar de trabajo, con los alcances previstos en la legislación vigente. De producirse la circunstancia de que el personal sea desplazado a más de 30 Km, el caso puntual será motivo de consideración por parte de la CIPA.

4. A los fines establecidos en el presente convenio, las partes convienen que el lugar de asignación es el que la Empresa asigne al trabajador al proceder a su designación, ya sea por ingreso, traslado definitivo, luego de transcurrido un año de permanencia, vacante, etc., como asiento normal de sus funciones.

5. Se deja expresa constancia que la asignación al trabajador de tareas correspondientes a una categoría inferior serán adjudicables cuando sean complementarias del cometido principal de su desempeño y siempre que se trate de una circunstancia excepcional transitoria. En ningún supuesto deberá ocasionar menoscabo moral y disminución de la remuneración propia del dependiente.

6. Asimismo, la asignación de tareas correspondientes a una categoría superior generará para el trabajador el derecho a percibir la remuneración correspondiente a dicha categoría por el tiempo de su desempeño en la misma.

7. Los principios de polivalencia y movilidad funcional y geográfica deberán ser ejercidos por la Empresa basándose en criterios de mejor organización del servicio. En ningún caso podrá hacerse uso de estos principios con fines disciplinarios o correctivos de la conducta previa del trabajador.

ARTICULO 21. CONOCIMIENTOS Y CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS Y REGLAMENTOS INTERNOS DE LA EMPRESA.

La Empresa entregará copia de las normas y de sus reglamentos internos, constituyendo deberes esenciales de los trabajadores el conocimiento y el debido cumplimiento de sus disposiciones.

ARTICULO 22. REGIMEN DISCIPLINARIO.

De conformidad con lo establecido en el art. 67 de la LCT, la Empresa podrá aplicar las siguientes sanciones:

- LLAMADO DE ATENCIÓN
- APERCIBIMIENTO
- SEVERO APERCIBIMIENTO
- SUSPENSIÓN

Cualquier medida disciplinaria que tome, de las mencionadas precedentemente, serán notificadas al trabajador, con la especificación precisa y clara del motivo que le da origen entregándole copia de la misma para constancia.

En ningún caso, el trabajador podrá negarse a suscribir o firmar la constancia de recepción del Formulario "*Pedido de Informe Laboral – Descargo del Trabajador*" ni la notificación de la sanción que se le curse, sin que la firma de estos documentos signifique conformidad con la medida ni la aceptación de las causas que se invocan.

PROCEDIMIENTO

Previo a la resolución de aplicar alguna de las sanciones reseñadas, el superior correspondiente entregará el formulario "*Pedido de Informe Laboral – Descargo del Trabajador*", a efectos de que el mismo realice, si lo desea, el descargo de los hechos que se le adjudican, en el menor tiempo posible y hasta un máximo de 48 horas, las que serán contadas a partir de la entrega del formulario de descargo.

Una vez cumplimentado por el trabajador el descargo respectivo, entregando el formulario nuevamente al superior correspondiente, o vencido el plazo para formularlo, la empresa evaluará los hechos que se debaten.

ARTICULO 23. ROPA DE TRABAJO Y ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL.

La ropa de trabajo, zapatos de seguridad, herramientas de trabajo y/o cualquier otro equipo o elemento cuya entrega debe efectuar la EMPRESA será objeto de tratamiento en el ámbito de la CIPA.

ARTICULO 24. REEMPLAZOS.

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

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

- a) La sumatoria de horas se computará durante el término de seis meses;
- b) Alcanzando el límite base de veinticuatro (24) horas, el reconocimiento de la diferencia de sueldo cobrará vigencia desde la primera hora de actuación superior;
- c) La acumulación de horas comprenderá la actuación superior en cualquiera de los niveles salariales de la estructura vigente;
- d) Todo agente que haya cumplido las veinticuatro (24) horas continuas o cuarenta y ocho (48) intermitentes tomadas como base, al cumplir nuevas actuaciones en categoría superior dentro de los seis meses, se hará acreedor al pago de la diferencia de sueldo desde su comienzo.

Una vez alcanzados los seis (6) meses de relevo ininterrumpidos, el trabajador será confirmado de manera automática en la categoría relevada.

ARTICULO 25. REGIMEN DE VACANTES.

La empresa privilegiará la movilidad interna para la cobertura de sus vacantes. Para ello, en los casos determinados, publicará las vacantes a cubrir en los medios de difusión internos, con la indicación de la categoría laboral, lugar de trabajo y requisitos exigidos para ocupar el puesto.

Las mismas serán adjudicadas en base a criterios de idoneidad, capacidad, antecedentes laborales generales y antigüedad.

ARTICULO 26. RELEVOS. PERMANENCIA EN EL SERVICIO.

Atento las particulares condiciones y características de las operaciones de la Empresa en relación a la infraestructura ferroviaria, queda establecido para el personal asignado, en forma permanente o transitoria a tareas que puedan afectar el funcionamiento normal del tráfico ferroviario, la prohibición de retirarse o abandonar el puesto de trabajo y funciones asignadas hasta tanto sea autorizado o se produzca su relevo, extendiendo su jornada habitual hasta cumplir 12 (doce) horas, abonándose los recargos de ley, según lo previsto en la legislación y el presente convenio colectivo. La Empresa procurará el relevo del trabajador afectado por esta circunstancia dentro del menor tiempo posible.

ARTICULO 27. EVALUACION PERIODICA DEL PERSONAL.

La Empresa podrá instrumentar la evaluación del desempeño del personal mediante una calificación periódica, a los fines de garantizar una mayor eficiencia y monitorear la evolución profesional de cada empleado.



Asimismo, la empresa determinará la metodología y frecuencia de los períodos de evaluación, comprometiéndose a notificar al trabajador afectado y a la representación sindical el procedimiento a utilizarse.

TITULO VI

CONDICIONES PARTICULARES DE TRABAJO

ARTICULO 28. REGULACION DEL REGIMEN DE JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo en el ámbito de la Empresa se regirá de acuerdo a las normas que más bajo se reseñan.

1- JORNADA DE TRABAJO

Jornada completa de trabajo continuo: esta jornada será de hasta 8 horas diarias o 40 horas semanales, tomada en base a promedios en los términos prescritos por el artículo 198 de la L.C.T. (modif. por el art. 25 de la Ley 24013)

Todo el personal que cumpla ese tipo de prestación gozará de un descanso de 20 minutos por jornada para merendar de acuerdo a lo que establezca la Empresa por razones de servicio. Este tiempo se computará como formando parte de la jornada de trabajo.

Los descansos entre jornada y jornada serán como mínimo de 12 horas, sólo susceptibles de ser reducidos con carácter excepcional. En todos los casos el descanso semanal mínimo será de 36 horas, con la misma excepcionalidad antes citada. Ante situaciones atípicas como la indicada precedentemente la Empresa podrá autorizar a diferir la hora de ingreso de la jornada siguiente, a efectos de dar cumplimiento a los descansos mínimos establecidos, sin afectar el diagrama asignado originariamente.

ARTICULO 29. CONDICIONES DE APTITUD FISÍCA Y PSÍQUICA.

Los trabajadores, al momento de presentarse a tomar servicio y durante el desarrollo del mismo deberán estar en condiciones normales de actitud física y/o psíquica para cumplimentar sus prestaciones.

Queda estrictamente prohibido, durante la prestación del servicio o en algún descanso parcial, la ingestión de bebidas alcohólicas, calmantes, estimulantes y/o otros productos medicinales que puedan afectar las condiciones físicas y/o psíquicas del trabajador, teniendo en cuenta la función a cumplir por éste.

Atento lo expuesto, la empresa podrá someter al trabajador a los controles y/o exámenes clínicos y/o médicos a fin de constatar que el mismo se encuentra en las mencionadas aptitudes.

A tal fin se realizarán los exámenes pertinentes en la oportunidad y circunstancia que se estime más conveniente.

ARTICULO 30. FERIADOS.

FERIADOS NACIONALES

Los feriados nacionales se regirán de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente.

La Empresa determinará la dotación que deberá realizar trabajos en esos días, de acuerdo a las necesidades del servicio.

A tal efecto la Empresa comunicará a la dotación que deba prestar servicio en estos días, por escrito y con 72 horas de antelación al feriado, que ha sido designado para conformar la dotación en se día, no pudiendo rehusarse a tal designación.

La forma de remunerar el feriado, será el que corresponda por Ley.

DÍA DEL TRABAJADOR FERROVIARIO

Se reconoce el primero de Marzo de cada año el Día del Trabajador Ferroviario. Dicho día será considerado, a los efectos convencionales, como feriado nacional.

Por ende le son de aplicación las normas establecidas en el presente Convenio Colectivo de trabajo sobre los feriados nacionales.

TITULO VII

SALARIOS Y REGIMEN DE REMUNERACIONES

ARTICULO 31. CARACTERÍSTICAS GENERALES.

La Empresa podrá abonar las remuneraciones otorgadas a sus trabajadores mediante la acreditación en cuenta corriente o caja de ahorro en moneda de curso legal abierta a nombre del dependiente en la entidad bancaria nacional o privada, de conformidad con la legislación vigente o que se dicte en el futuro.

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

ARTICULO 32. SALARIO BASICO MENSUAL.

Los salarios serán abonados mensualmente y los valores son los establecidos en el Anexo B que forma parte integrante del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTICULO 33. ADICIONALES.

Las partes convienen en establecer transitoriamente el denominado "Adicional Complemento Diferencia por Transferencia" para aquellos trabajadores que provienen del organismo antecesor (O.N.A.B.) y la escala salarial asignada en la transferencia resulte inferior al monto total bruto de remuneraciones que percibía en el mismo. El monto del adicional ascenderá entonces a la diferencia resultante en cada caso particular de modo tal que el trabajador no vea disminuido su ingreso.

Asimismo, los adicionales no remunerativos acordados en la presente Convención Colectiva de Trabajo están reflejados en el Anexo B de la misma, de la cual forma parte integrante.

A todos los efectos legales la empresa reconocerá a la totalidad del personal la antigüedad desempeñada en los organismos antecesores (Ferrocarriles Argentinos, Ferrocarriles Metropolitanos Sociedad Anónima, ENABIEF y ONAB) como asimismo la antigüedad desempeñada en el empleo u organismo público.

Se deja establecido que tanto la fecha de ingreso a la A.D.I.F. S.E. como los años de antigüedad en Organismos antecesores, deben especificarse ambos en el recibo de haberes mensual de cada trabajador.

TITULO VIII

REGULACIÓN DE LOS ACCIDENTES, ENFERMEDADES Y LICENCIAS



ARTICULO 34. ACCIDENTES Y/O ENFERMEDADES INCULPABLES.

Los accidentes y/o enfermedades inculpables quedan regulados de la siguiente manera:

a) Plazo Remuneración: cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un período de tres meses (3) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco (5) años, y de seis (6) meses si fuera mayor. En los casos que el trabajador tuviere cargas de familias y por las mismas circunstancias se encontrare impedido de concurrir al trabajo, los períodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a seis (6) y doce (12) meses respectivamente, según si su antigüedad fuese inferior o superior a cinco (5) años.

La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad, salvo que se manifestara transcurrido los dos años desde que cesó la licencia paga.

La remuneración que en estos casos corresponda abonar al trabajador se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, con más los aumentos que durante el período de interrupción fueren acordados a los de su misma categoría por la aplicación de una norma legal, convención colectiva de trabajo o decisión del empleador.

Si el salario estuviera integrado por remuneraciones variables, se liquidará en cuanto a esta parte según el promedio de lo percibido en el último semestre de prestación de servicios no pudiendo, en ningún caso, la remuneración del trabajador enfermo o accidentado ser inferior a la que hubiese percibido de no haberse operado el impedimento. Las prestaciones en especie que el trabajador dejare de percibir como consecuencia del accidente o enfermedad serán valorizadas adecuadamente.

La suspensión por causa económica o disciplinarias dispuesta por el empleador no afectará el derecho del trabajador a percibir la remuneración por los plazos previstos, sea que aquellas se dispusieran estando el trabajador enfermo o accidentado, o que estas circunstancias fuesen sobrevivientes.

Cuando a raíz de accidente sufrido por el trabajador fuera del servicio, resultara la imposibilidad de prestar servicios eventualmente por un daño psico-físico en su persona, el trabajador afectado deberá colaborar y facilitar a la empresa la totalidad de los datos probatorios que posea referentes al responsable del accidente, con el fin de que la empleadora pueda efectuar el reclamo judicial o extrajudicial que corresponda para resarcirse de los pagos que hubiera debido afrontar como consecuencia de las responsabilidades que la Ley pone a su cargo.

b) Aviso al Empleador: el trabajador, salvo casos de fuerza mayor deberá dar aviso de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encuentra, dentro de las primeras dos horas de iniciado el horario de trabajo respecto del cual estuviere imposibilitado de concurrir por alguna de esas causas. La comunicación deberá ser realizada por el medio más efectivo (un familiar o telefónicamente) a la oficina de recursos humanos.

Sin perjuicio de ello, deberá asistirse por un médico de su obra social o de un centro asistencial, requiriendo que se le extienda un certificado donde conste día y hora de atención, diagnóstico de la dolencia que padece y tiempo de reposo que le demandará su recuperación.

Si la patología así lo requiriese o el servicio médico lo solicitara, el empleado deberá aportar los estudios complementarios necesarios para justificar aquellas dolencias.

En los casos en que la Empresa no ejerciera el derecho de control médico domiciliario el empleado deberá presentar los certificados médicos originales que correspondan en la primera hora del día que se reintegre, dejando los mismos para su evaluación y consideración contra entrega de la respectiva constancia extendida por el servicio de salud.

El personal al ser citado al consultorio por el médico que haya realizado el control médico domiciliario y pueda deambular, porque la patología así lo permite y no concurriera en el día indicado, se lo considerará ausente a partir de la fecha en que fue citado.

El empleado que no diera aviso conforme lo antes detallado, perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente salvo que la existencia de la enfermedad o accidente, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resulte luego inequívocamente acreditada.

c) Control: El trabajador está obligado a someterse al control que se efectúe por el facultativo designado por el empleador.

d) Conservación del empleo: vencidos los plazos interrupción del trabajador por causa de accidente o enfermedad inculpable, si el trabajador no estuviera en condiciones de volver a su

empleo el empleador deberá conservárselo durante el plazo de un año contado desde el vencimiento de aquellos. Vencido dicho plazo, la relación del empleado subsistirá hasta tanto alguna parte decida y notifique a la otra su voluntad de rescindirla. La extinción del contrato de trabajo en tal forma exime a las partes de responsabilidad indemnizatoria.

e) Reincorporación: Vigente el plazo de conservación del empleo, si del accidente o enfermedad resultase una disminución definitiva de la capacidad laboral del trabajador y este no estuviera en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, el empleador deberá asignarle otras que pueda ejecutar sin disminución de su remuneración.

Si el empleador no pudiera dar cumplimiento a esta obligación por causa que no le fueras imputable deberá abonar al trabajador la indemnizatoria establecida en la legislación vigente.

Si estando en condiciones de hacerlo no le asignara tareas compatibles con la actitud física o psíquica del trabajador, estará obligado a abonarle la indemnización establecida en la legislación vigente.

ARTICULO 35. ACCIDENTES DE TRABAJO Y/O ENFERMEDADES PROFESIONALES.

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

Asimismo, la Empresa informará a los trabajadores acerca de la aseguradora de riesgo del trabajo (ART) a la que se encuentra afiliado, sobre los centros médicos habilitados para la atención de los siniestros laborales.

ARTICULO 36. REGIMEN DE LICENCIAS.

Las licencias que a continuación se detallan, se regirán por las disposiciones legales aplicables transcritas en su parte pertinente y de acuerdo a las normas convenidas que más abajo se establecen:

- 1) LICENCIAS POR VACACIONES
- 2) LICENCIA POR MATRIMONIO
- 3) LICENCIA POR PATERNIDAD
- 4) LICENCIA POR FALLECIMIENTO
- 5) LICENCIA POR EXAMENES SECUNDARIOS Y UNIVERSITARIOS
- 6) LICENCIA POR DONAR SANGRE
- 7) LICENCIA POR MUDANZA
- 8) LICENCIA POR MATERNIDAD
- 9) LICENCIA ESPECIAL POR ADOPCION
- 10) LICENCIA ESPECIAL POR DECLARACIÓN JUDICIAL
- 11) LICENCIA SIN GOCE DE SUELDO
- 12) LICENCIA ESPECIAL POR ENFERMEDAD DE HIJO O PERSONA A CARGO

1. VACACIONES: la concesión de la licencia anual por vacaciones será obligatoria por parte de la Empresa y de usufructo irrenunciable por parte del trabajador.

1.1 PLAZOS

- a) 14 (catorce) días corridos, cuando su antigüedad no exceda de 5 (cinco) años.
- b) 21 (veintiún) días corridos, cuando su antigüedad sea mayor de 5 (cinco) años y no exceda de 10 (diez)
- c) 28 (veintiocho) días corridos, cuando su antigüedad sea mayor sea mayor de 10 (diez) años.
- d) 35 (treinta y cinco) días corridos cuando su antigüedad sea mayor de 20 (veinte).

Para determinar la extensión de las vacaciones atendiendo a la antigüedad en el empleo, se computará como tal aquella que tendría el trabajador al 31 de Diciembre del año a que corresponda la misma.



La empresa podrá otorgar la licencia anual por vacaciones a su personal entre el 1º de Octubre y el 30 de Septiembre de cada año. La homologación de este acuerdo surtirá los efectos de la autorización del segundo párrafo del art. 154 de la L.C.T.

Cuando las vacaciones no se otorguen en forma simultánea a todos los trabajadores ocupados por la Empresa en el establecimiento, lugar de trabajo, sección o sector donde los mismos se desempeñen, y las mismas se acuerden individualmente o por grupo, la empresa deberá proceder en forma tal que cada trabajador le corresponda el goce de éstas por lo menos en una temporada de verano cada tres períodos.

La comunicación de la fecha de inicio de las vacaciones al trabajador se realizará por escrito, individualmente y con una anticipación no menor de treinta días, haciendo constar en la notificación el año al que corresponden y la cantidad de los días pertinentes.

El goce de las vacaciones podrá ser fraccionario cuando exista acuerdo de partes.

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

1.2 RETRIBUCION Y FORMA DE PAGO

La retribución correspondiente al período de vacaciones deberá ser satisfecha a la iniciación del mismo, la que se determinará de la siguiente manera:

a) Tratándose de trabajo remunerado con sueldo mensual, dividiendo por veinticinco (25) el importe del sueldo que percibe en el momento de su otorgamiento.

b) Si la remuneración se hubiera fijado por día o por hora, se abonará por cada día de vacación el importe que le hubiere correspondido percibir al trabajador en la jornada anterior a la fecha en que comience en el goce de las mismas tomadas a tal efecto la remuneración que deba abonarse conforme a las normas legales o convencionales o a lo pactado si fuere mayor.

Si la jornada habitual fuere superior a la de ocho (8) horas se tomará como jornada la real en tanto no exceda de nueve (9) horas. Cuando la jornada de trabajo sea inferior a la habitual del trabajador, la remuneración se calculará como si la misma coincidiera con la legal, Si el trabajador remunerado por día o por hora hubiere percibido además remuneraciones accesorias, tales como por horas extras o complementarias, se estará a lo que prevén los puntos siguientes.

c) En caso de remuneraciones variables, de acuerdo a los promedios de los sueldos devengados durante el año que corresponda al otorgamiento de las vacaciones, o a opción del trabajador, durante los últimos seis meses (6) de prestación de servicio.

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

1.3 DISPOSICIONES VARIAS

El personal que sea notificado para cumplir convocatorias especiales de la fuerzas armadas por llamados extraordinarios o movilizaciones, la misma -integral o proporcionalmente-, le será otorgada al retomar el servicio, conforme a las normas establecidas en el convenio.

1.4 INTERRUPTIÓN DE LAS VACACIONES

La licencia podrá ser interrumpida cuando el trabajador sea citado por autoridad competente para prestar declaración en asuntos vinculados con el servicio o cuando sea convocado por la Empresas por causas graves e impostergables. En tales casos deberá acordarse un período suplementario de licencia equivalente a la interrupción sufrida por ese motivo.

La licencia anual también podrá interrumpirse por enfermedad del trabajador debidamente controlada y/o justificada por la Empresa y por las licencias por fallecimiento previstas en el presente convenio.

1.5 VACACIONES. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Cuando por cualquier causa se produjera la extinción del contrato de trabajo, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente al salario correspondiente al período de licencia proporcional a la fracción de año trabajada.

2. LICENCIA POR MATRIMONIO

En caso de matrimonio el empleado gozará de una licencia de 10 (diez) días corridos.

3. LICENCIA POR PATERNIDAD

En caso de nacimiento de hijos, el personal masculino tendrá derecho a 2 (dos) días de licencia con goce de sueldo, que deberá disfrutar dentro de los 10 (diez) días de la fecha del nacimiento del hijo.

4. LICENCIA POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES

- El trabajador gozará de una licencia de 3 (tres) días corridos en caso de fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviera unida en aparente matrimonio, de hijos y de padres.
- Por fallecimiento de hermano, suegros y nietos gozará de 1 (un) día de licencia.
- Las licencias legales por fallecimiento y la convencional precedentemente pactada, se computará desde el día que se produzca el fallecimiento o desde el día siguiente cuando el trabajador hubiere trabajado más de la mitad de su jornada y deberá necesariamente comprender en el período respectivo un día hábil.

La duración de las licencias reseñadas se prolongarán por un (1) día más, cuando el lugar de fallecimiento de los familiares mencionados se encuentre a más de 300 (trescientos) kilómetros del domicilio del trabajador declarado ante la Empresa.

5. LICENCIA POR EXÁMENES SECUNDARIOS Y UNIVERSITARIOS

Para rendir examen en la enseñanza media el empleado gozará de una licencia de 2 (dos) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario

En caso de rendir examen en la enseñanza universitaria el trabajador gozará de una licencia de 3 (tres) días por examen, con un máximo de doce (12) días por año calendario.

Los estudios terciarios no universitarios se asimilarán a los secundarios, salvo aquellos vinculados específicamente con la actividad ferroviaria que se asimilarán a los universitarios.

6. LICENCIA PARA DONANTES DE SANGRE

Conforme lo establecido por la Ley 22.990, los trabajadores que concurren a donar sangre a un banco, (legalmente autorizado por la autoridad de aplicación), tendrán derecho a la justificación de su inasistencia – sin pérdida de remuneración – por un plazo de 24 horas, incluido el día de la donación, debiendo dar previo aviso al empleador del día que se tomará la licencia, salvo casos de fuerza mayor justificada.

Cuando la donación de sangre sea realizada por hemaféresis, la justificación abarcará 36 horas corridas.

Para que el trabajador sea acreedor al cobro de sus remuneraciones, deberá presentar certificado médico que le extenderá el banco de sangre en el cual efectuó la donación.

7. LICENCIA POR MUDANZA

Cuando el trabajador deba mudarse por cambio de domicilio, gozará de un (1) día de licencia. Para disponer de este beneficio el trabajador deberá notificar a la Empresa esta circunstancia con tres días de antelación.

Asimismo, y a fin de que le sea abonado el día por mudanza, el trabajador deberá, en el transcurso de la semana siguiente al día de mudanza, acompañar certificado que acredite el cambio de domicilio y la correspondiente declaración jurada para el legajo.

Este beneficio se otorgará hasta un máximo de una vez cada dos años.

8. LICENCIA POR MATERNIDAD.

Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Sin embargo podrá optar porque se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días; el esto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto, en caso de nacimiento pre-término se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días.

8.1 Notificación

La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador, con presentación de certificado en el que conste la fecha presunta de parto o requerir su comprobación por el empleador.



La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social que le garantizarán la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas. Garantízase a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior.

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de una enfermedad que, según certificación médica, deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la mujer será acreedora a los beneficios previstos por el artículo correspondiente a accidentes y enfermedades inculpables del presente convenio colectivo de trabajo.

8.2 Descansos diarios por lactancia

Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de media hora para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha de nacimiento salvo que razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por un lapso más prolongado. La madre podrá acumular los descansos mencionados y laborar una (1) hora menos en su jornada diaria durante el período de un año posterior a la fecha de nacimiento.

8.3 Opción a favor de la mujer. Estado de Excedencia

La mujer trabajadora que, vigente la relación laboral tuviere un hijo y continuara residiendo en el país, podrá optar por las siguientes situaciones:

- a) Continuar su trabajo en la Empresa, en las mismas condiciones en que lo venía haciendo.
- b) Rescindir su contrato de trabajo, percibiendo la compensación por tiempo de servicio que le asigna el art. 183 de la ley 20.744.
- c) Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a 3 (tres) meses ni superior a 6 (seis) meses.

Se considerará situación de excedencia la que asuma voluntariamente la mujer trabajadora que le permita reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la Empresa a la época de alumbramiento, dentro de los plazos fijados u optar en el momento de la finalización de la licencia que pudiera haberle correspondido, por la percepción de la compensación que establece el inc. B) calculada a la época del alumbramiento. La adopción deberá efectuarse por escrito y en caso de silencio de la trabajadora, el empleador la intimará en los términos del art. 58 de la Ley de Contrato de Trabajo. La mujer trabajadora que hallándose en situación de excedencia formulara nuevo contrato de trabajo con otro empleador, quedará privada del pleno derecho a la facultad que le está conferida de reintegrarse a la actividad que desempeñaba luego de transcurrido dicho plazo y de percibir la compensación por el tiempo de servicio fijado en el apartado b).

8.4 Requisitos de antigüedad

Para gozar de los derechos de los inc. b) y c) del punto 8.3. del presente Convenio Colectivo de Trabajo, la trabajadora deberá tener un (1) año de antigüedad, como mínimo en la Empresa.

9. LICENCIA ESPECIAL POR ADOPCIÓN.

En caso de adopción, se concederá a la trabajadora una licencia especial remunerada de treinta (30) días corridos, a partir del momento en que la autoridad competente, administrativa o judicial, le confiera la tenencia del niño y en tanto medie un trámite regular de adopción.

Si el menor se encontrase en período de lactancia corresponderá también el otorgamiento de los beneficios de los descansos diarios por lactancia previstos en el punto 8.2.

Para hacer uso de este beneficio la trabajadora deberá efectuar la correspondiente comunicación a la Empresa, acompañando las constancias del caso para acreditar el otorgamiento de la tenencia, deberá acreditar en la empresa una antigüedad mínima de seis meses.

El personal masculino tendrá derecho de dos (2) días de licencia, que deberá disfrutar dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha del discernimiento de la tenencia.

10. LICENCIA ESPECIAL POR DECLARACIÓN.

En caso de que el trabajador deba efectuar una declaración judicial, por hechos relacionados con el servicio, la Empresa concederá ese día en carácter de Licencia Especial por Declaración

Judicial, la cual abonará bajo ese concepto y contra la presentación de su asistencia al juzgado correspondiente.

11. LICENCIA SIN GOCE DE SUELDO.

Se otorgará licencia sin goce de sueldo en los siguientes casos:

- a) Para desempeñar cargos de la Obra Social Ferroviaria.
- b) Para actuar en cargos electivos o de representación política en el orden nacional, provincial o municipal.
- c) Licencia por desempeño de cargos electivos o representativos en asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial o en organismos que requieran representación sindical (art. 48 Ley 23.551).

El derecho a usar las licencias sin goce de sueldos previstas precedentemente será por el término que dure su mandato, debiendo reintegrarse a sus tareas, dentro de los treinta días siguientes al término de las funciones para las que fue elegido o designado. El período de tiempo durante el cual los trabajadores hubiesen desempeñado las funciones precedentemente aludidas, será considerado período de trabajo en las mismas condiciones y con el alcance de los artículos 214 y 215 segunda parte de la Ley de Contrato de Trabajo.

- d) En caso de enfermedad grave del cónyuge, padres o hijos u otra circunstancias excepcionales debidamente acreditadas por el trabajador y comprobadas por la Empresa, este tendrá derecho a solicitar una licencia sin goce de sueldo de hasta treinta (30) días corridos.

Se evaluará puntualmente la posibilidad de abonar dicha licencia, cuando la gravedad de la enfermedad en el caso del cónyuge así justifique.

- e) Por nacimiento de hijo con síndrome de down: de conformidad con lo establecido en la ley 24.716, el nacimiento de un hijo con síndrome de down otorgará a la madre trabajadora el derecho de seis meses de licencia sin goce de sueldo desde la fecha de vencimiento del período de prohibición de trabajo por maternidad.

La madre deberá comunicar fehacientemente el diagnóstico del recién nacido al empleador, mediante certificado médico emitido por autoridad sanitaria oficial, con quince días de anticipación al vencimiento del período de prohibición de trabajo por maternidad.

Durante el período de licencia especial previsto en dicha Ley, la trabajadora percibirá una asignación familiar igual a la remuneración que hubiese percibido si hubiera prestado servicio.

Esta prestación será percibida en las mismas condiciones y con los mismos requisitos que correspondan a la asignación por maternidad.

12) LICENCIA ESPECIAL POR ENFERMEDAD DE HIJO O PERSONA A CARGO

Se otorgará hasta diez (10) días anuales con goce de haberes a la trabajadora que justifique enfermedad de hijo menor y/o mayor discapacitado y/o persona mayor a su cargo.

ARTICULO 37. RESERVA DE PUESTO.

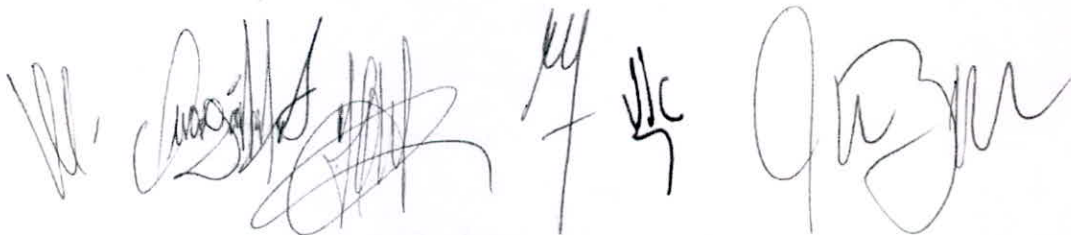
El empleador conservará el empleo a los trabajadores cuando éstos deban presentarse por llamado extraordinario, movilización o convocatorias especiales, desde la fecha de su convocación y hasta treinta (30) días después de concluir el servicio.

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

TITULO IX

ARTICULO 38. CUOTA SINDICAL.

De acuerdo a las disposiciones legales vigentes, la empresa deberá retener de las remuneraciones del personal del presente Convenio Colectivo de Trabajo, las cuotas sociales y depositarlas a la



orden de la Asociación del Personal de Dirección de los Ferrocarriles Argentinos, Administración General de Puertos y Puertos Argentinos, a los fines de que ésta pueda cumplimentar con su objeto y finalidades.

A tal efecto la Asociación del Personal de Dirección de los Ferrocarriles Argentinos, Administración General de Puertos y Puertos Argentinos deberá comunicar a la empresa, por escrito, la nómina de sus afiliados, así como de las altas y bajas que se produjeren. La Asociación del Personal de Dirección de los Ferrocarriles Argentinos, Administración General de Puertos y Puertos Argentinos deberá comunicar a la empresa la cuenta bancaria en que se deberán efectuar los depósitos mencionados precedentemente.

La empresa actuará como mero agente de retención no teniendo ninguna responsabilidad por los descuentos que realice de acuerdo a las comunicaciones que envíe la Asociación del Personal de Dirección de los Ferrocarriles Argentinos, Administración General de Puertos y Puertos Argentinos.

ARTICULO 39. CREDENCIAL.

La Empresa entregará, a su exclusivo cargo, a cada trabajador una credencial identificatoria, personal e intransferible, y en tal caso será obligatoria portarla según las normas de la empresa durante el horario de trabajo, así como exhibirla cuando se le requiera para ingresar a las instalaciones de la empresa, o cuando le sea pedida por funcionarios de la misma. En caso de pérdida o extravío deberá denunciarlo a la empresa a los efectos de su reposición.

ARTICULO 40. PUBLICIDAD DEL CONVENIO.

La empresa se compromete a entregar a todo el personal comprendido en este convenio un ejemplar del mismo, debiendo tal entrega ser suscripta por el trabajador, quedando tal constancia en poder de la empresa como prueba de recepción.

Dicha entrega deberá ser satisfecha por la Empresa dentro de los cuarenta y cinco días de su homologación por parte de la Autoridad de Aplicación.

ARTICULO 41. APOORTE PARA CAPACITACION LABORAL.

La Empresa liquidará mensualmente a favor de la Asociación Sindical un Aporte Voluntario para Capacitación Laboral, el cual tendrá por objeto financiar obras de ese carácter en beneficio de los trabajadores comprendidos en el ámbito de la Organización Sindical.

El Aporte mensual se encuentra expresado en el Anexo B del presente Convenio Colectivo de Trabajo, del cual forma parte integrante.

ARTICULO 42. AUTORIDAD DE APLICACIÓN.

Las partes reconocen como única autoridad de aplicación de la presente Convención Colectiva de Trabajo y de las cuestiones derivadas del mismo, incluso en materia de Higiene y Seguridad del Trabajo, al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación con sede en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

ARTICULO 43. ALCANCE NORMATIVO.

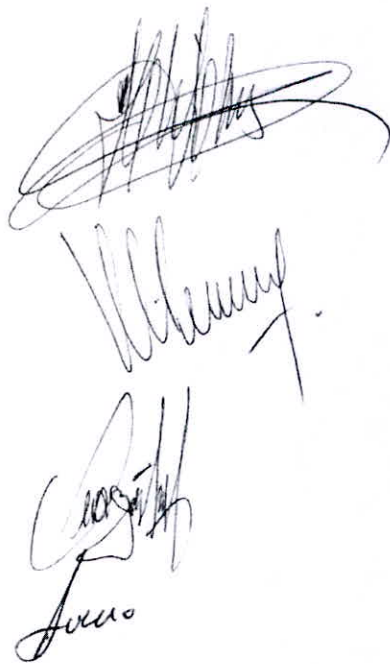
Las partes dejan establecido que la presente Convención Colectiva, sus anexos, los convenios complementarios que eventualmente se suscriban entre las partes y las decisiones adoptadas por el órgano creado con funciones de interpretación y autocomposición (comisión de interpretación paritaria y autocomposición) constituyen la voluntad colectiva que, juntamente con la Ley de contrato de Trabajo y normas complementarias, serán las normas aplicadas a las relaciones de la empresa con los trabajadores abarcados por las disposiciones del presente instrumento.

Asimismo, se establece que el contenido del presente convenio deberá interpretarse en relación a los eventuales derechos que le asistieren a las partes signatarias y al personal incluido en su ámbito de aplicación, de conformidad con el art. 8 de la Ley 14.250.

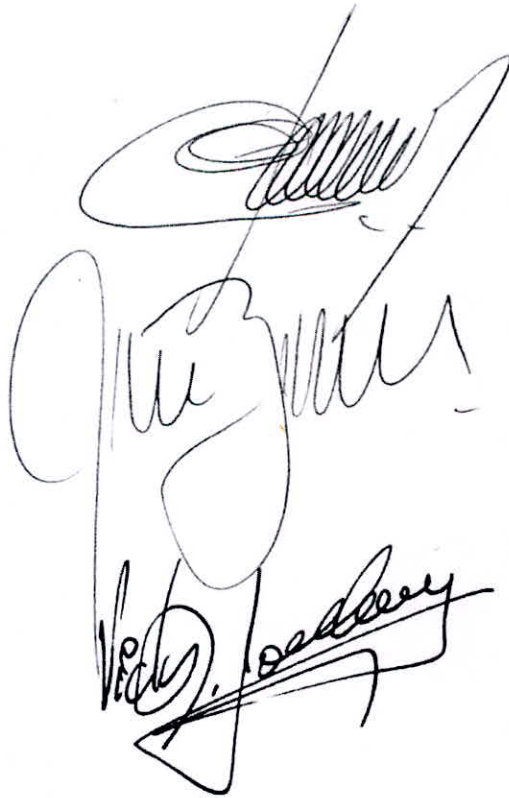
ARTICULO 44. HOMOLOGACIÓN.

Las partes solicitan la homologación del presente convenio, de conformidad con las normas legales vigentes.

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a los 26 días del mes de Junio de 2.009 se firman cinco (5) ejemplares de plena conformidad.



Three handwritten signatures are present on the left side of the page. The top signature is a large, stylized scribble. The middle signature is a cursive name, possibly 'Alfonso', followed by a period. The bottom signature is another cursive name, possibly 'Luis', followed by a period.



Three handwritten signatures are present on the right side of the page. The top signature is a large, stylized scribble. The middle signature is a cursive name, possibly 'Juan', followed by a period. The bottom signature is another cursive name, possibly 'Victor', followed by a period.