

CCT 1488/  
2015

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO  
UNIÓN FERROVIARIA Y ADIF S.E.  
INDICE

TITULO I

ORGANIZACIÓN GENERAL DE ESTE CONVENIO

I.1. PARTES INTERVINIENTES

ARTICULO 1 PÁG. 4

I.2. AMBITO PERSONAL

ARTÍCULO 2 PÁG. 4  
ARTÍCULO 3 PÁG. 4-5

I.3. ESTRUCTURA DE LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS. SUBSISTENCIA TRANSITORIA DE ACUERDOS ANTERIORES

ARTÍCULO 4 PÁG. 5

I.4. VIGENCIA TEMPORAL

ARTÍCULO 5 PÁG. 5

I.5. ÁMBITO DE APLICACIÓN TERRITORIAL

ARTÍCULO 6 PÁG. 5  
ARTÍCULO 7 PÁG. 5-6

TITULO II

ORDENAMIENTO DE LAS RELACIONES ENTRE LAS PARTES Y CON LOS TRABAJADORES. ORGANISMOS DE COMPOSICIÓN E INTERPRETACIÓN

II.1. RELACIONES LABORALES

ARTÍCULO 8 PÁG. 6

II.2. COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN PERMANENTE

ARTÍCULO 9 PÁG. 6-8

TÍTULO III

DE LA CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 10 PÁG. 8-9

TÍTULO IV

SOBRE MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO – COMISIÓN (CYMAT)

IV.1. CYMAT

ARTÍCULO 11 PÁG. 9-10

IV.2. RESPONSABILIDADES EN MATERIA DE MEDIO AMBIENTE Y SEGURIDAD



ARTÍCULO 12

IV.3. COMPROBACIÓN DE LA APTITUD FÍSICA Y PSÍQUICA

ARTÍCULO 13

PÁG. 12

TÍTULO V.

RELACIONES Y REPRESENTACIÓN GREMIALES

V.1. PARTICIPACIÓN SINDICAL EN LOS LUGARES DE TRABAJO

ARTÍCULO 14

PÁG. 12

V.2. REPRESENTACION GREMIAL INTERNA

ARTÍCULO 15

PÁG. 13

V.3. DELEGADOS DE PERSONAL. DEBERES Y DERECHOS

ARTÍCULO 16

PÁG. 13

V.4. COMISION DE RECLAMOS. DEBERES Y DERECHOS

ARTÍCULO 17

PÁG. 13-14

V.5. LOCAL SINDICAL

ARTÍCULO 18

PÁG. 14

TITULO VI

DERECHO DE INFORMACION

VI.1. INFORMACION

ARTÍCULO 19

PÁG. 14-15

VI.2. CARTELERAS SINDICALES

ARTÍCULO 20

PÁG. 15

TITULO VII

SOBRE LOS PRODECIMIENTOS SANCIONARIOS

ARTÍCULO 21

PÁG. 15-16

TITULO VIII

SOBRE LOS ACCIDENTES Y ENFERMEDADES

VIII.1. ACCIDENTES DE TRABAJO Y/O ENFERMEDADES PROFESIONALES

ARTÍCULO 22

PÁG. 16



**TITULO XIV**  
**TAREAS FUERA DE LA PLAZA Y TRASLADOS EN GENERAL**

ARTÍCULO 35

PÁG. 28



**VIII.2. ACCIDENTES Y/O ENFERMEDADES INCULPABLES**

ARTÍCULO 23

PÁG. 16-18

**TITULO IX**  
**DE LAS LICENCIAS**

ARTÍCULO 24

PÁG. 18-24

**SALAS MATERNALES Y/O GUARDERÍA INFANTIL. COMPENSACIÓN NO REMUNERATORIA**

ARTÍCULO 25

PÁG. 24

**FINALIZACIÓN DE LICENCIAS GREMIALES.RESERVA DE PUESTO**

ARTÍCULO 26

PÁG. 24

**TITULO X**  
**FERIADOS NACIONALES**

ARTÍCULO 27

PÁG. 24-25

**TITULO XI**  
**ADICIONALES SALARIALES UNIFORMES**

**XI.1. ADICIONAL POR PRESENTISMO**

ARTÍCULO 28

PÁG. 25

**XI.2. ADICIONAL POR ANTIGÜEDAD**

ARTÍCULO 29

PÁG. 25

**TITULO XII**  
**COBERTURA DE VACANTES**

ARTÍCULO 30  
ARTÍCULO 31

PÁG. 25-26  
PÁG. 26-27

**CONTRATACION**

ARTÍCULO 32

PÁG. 27

**TITULO XIII**  
**DE LOS REEMPLAZOS Y RELEVOS**

ARTÍCULO 33  
ARTÍCULO 34

PÁG. 27  
PÁG. 27-28

Handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page.



XIX.1. MATERIAS DIFERIDAS

ARTÍCULO 45

XIX.2. CONVENIOS SUBSISTENTES

ARTÍCULO 46

XIX.3. NEGOCIACIONES SUCESIVAS

ARTÍCULO 47

XIX.4. VIATICOS Y OTROS BENEFICIOS

ARTÍCULO 48

ASISTENCIA LEGAL

ARTÍCULO 49

VIVIENDA

ARTÍCULO 50

TITULO XX

AUTORIDAD DE APLICACIÓN- HOMOLOGACION

ARTÍCULO 51

ARTÍCULO 52



PÁG. 35

PÁG. 35

PÁG. 35-36

PÁG. 36

PÁG. 36

PÁG. 36

PÁG. 36



CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO ENTRE ADIF S.E. Y LA  
UNIÓN FERROVIARIA



TITULO I  
ORGANIZACIÓN GENERAL DE ESTE CONVENIO Y DE LAS NEGOCIACIONES  
EN LA ACTIVIDAD

I.1. PARTES INTERVINIENTES

ARTÍCULO 1º:

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, al primero de marzo de 2015, por la parte de los Trabajadores la UNIÓN FERROVIARIA, con domicilio en Avenida Independencia 2880, representada en este acto por los señores, Sergio Adrián Sasía, en calidad de Secretario General, Néstor Raúl País Secretario de Administración, Rodolfo Daniel Mujica, Secretario de Negociación Colectiva, Jorge Passucci, Secretario de Asuntos Laborales, Karina Fabiana Benemérito, Secretaria de Relaciones Internacionales, Diego Keegan en carácter de delegado de personal, y en calidad de asesores los Dres. José Gutiérrez y Francisco Mazzoleni y por la parte empleadora las empresa ADMINISTRACION DE INFRAESTRUCTURAS FERROVIARIAS SOCIEDAD DEL ESTADO, (ADIFSE) representada por Ariel Franetovich, y en calidad de asesor el Dr. Alberto Van Autenboer.

I.2. AMBITO PERSONAL:

ARTÍCULO 2:

El presente convenio es aplicable a todo el personal comprendido en la representación de la Unión Ferroviaria, dependiente de la empresa ADMINISTRACION DE INFRAESTRUCTURAS FERROVIARIAS SOCIEDAD DEL ESTADO.

ARTÍCULO 3:

Las partes dejan establecido que la presente Convención Colectiva, 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) constituyen la voluntad colectiva que, juntamente con la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 y normas complementarias, serán las normas aplicadas a las relaciones de la Empresa con los trabajadores abarcados por las disposiciones del presente instrumento. Dejándose sin efecto los anteriores Convenios Colectivos, con las salvedades dispuestas en los artículos 47 y 48 de éste convenio.

Quedan excluidos los dependientes que no se correspondan con funciones, categorías o puestos descriptos en el presente texto ni comprendidos en el ámbito de representación personal de la Unión Ferroviaria.

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.

Las disposiciones contenidas en la Ley N° 20.744 y su reglamentación serán aplicables automáticamente en todos los casos no previstos en esta convención, o si en el tiempo resultaren superiores a lo pactado.

Cualquier divergencia que suscite la aplicación de éste último párrafo, será tratada en el seno de la CIP.

I.3. ESTRUCTURA DE LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS. SUBSISTENCIA  
TRANSITORIA DE ACUERDOS ANTERIORES.

ARTÍCULO 4:

**I.3. ESTRUCTURA DE LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS EN LA ACTIVIDAD. SUBSISTENCIA TRANSITORIA DE ACUERDOS ANTERIORES:**



**ARTÍCULO 4:**

Las materias aún no negociadas como parte de éste convenio y la subsistencia transitoria de lo dispuesto sobre estas materias en convenios todavía vigentes, se regirá por lo que se estipula en el artículo 47 del presente.

**I.4. VIGENCIA TEMPORAL**

**ARTÍCULO 5:**

Las disposiciones referidas a las condiciones generales, y laborales regirán desde la firma del presente convenio hasta el plazo de veinticuatro (24) meses, debiendo iniciarse las negociaciones para su renovación noventa (90) días antes del vencimiento del plazo acordado. Vencido dicho plazo el presente convenio mantendrá vigencia hasta su renovación.

Las condiciones económicas, escalas salariales y viáticos tendrán la vigencia que surja de los acuerdos remuneratorios que las partes hayan firmado. Asimismo se establece, que salvo circunstancias excepcionales impusieran su reconsideración, las partes, podrán reunirse a través del mecanismo de autocomposición, o mantener reuniones a los efectos de analizar nuevos valores económicos.

En caso que ello no ocurriera, y vencido el plazo establecido en los acuerdos aludidos, las condiciones económicas mantendrán su vigencia hasta su renovación, debiendo reunirse las partes con la anticipación establecida.

**I.5. ÁMBITO DE APLICACIÓN TERRITORIAL**

**ARTÍCULO 6:**

El presente convenio se aplicará, al personal comprendido en la representación de la Unión Ferroviaria y ocupado en la explotación de la Línea.

A los trabajadores comprendidos en el convenio cuyas tareas o funciones no hayan sido objeto de reglas especiales en éste, se les aplicarán las correspondientes a la categoría que enmarque las tareas más afines a las del trabajador de que se trate.

Cualquier divergencia que suscite la aplicación de éste último párrafo, será tratada y resuelta por la CIP.

**ARTÍCULO 7:**

La Empresa entregará a los delegados del personal comprendido en el ámbito de esta Convención Colectiva de Trabajo un (1) ejemplar de la misma, dentro de los cuarenta y cinco (45) días a partir de dictada la homologación por parte del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

**TITULO II**

**ORDENAMIENTO DE LAS RELACIONES ENTRE LAS PARTES Y CON LOS TRABAJADORES. ORGANISMOS DE COMPOSICIÓN E INTERPRETACIÓN**

**II.1. RELACIONES LABORALES**

**ARTÍCULO 8:**

Las partes acuerdan mantener relaciones laborales armónicas como condición indispensable para el logro de los objetivos comunes, amparadas por el diálogo cotidiano y fluido entre la Empresa, los trabajadores y sus representantes en todos los niveles,



respetando los procedimientos de solución de conflictos individuales, plurindividuales y/o colectivos previstos en la normativa vigente para la solución de los diferendos que pudieran suscitarse.



Ambas partes coinciden con tales propósitos teniendo en cuenta especialmente el carácter de servicio público que presta la Empresa.

## **II.2. COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN PERMANENTE**

### **ARTÍCULO 9:**

Establécese el funcionamiento de la Comisión de Interpretación Permanente (CIP) de conformación paritaria, la que estará constituida por dos (2) representantes de cada parte por Línea ferroviaria, sin perjuicio de la designación de dos suplentes quienes reemplazaran a los titulares en caso de ausencia, y la participación de los asesores que las mismas consideren necesarios.

Los miembros del sector sindical serán designados por el Secretariado Nacional de la Unión Ferroviaria y gozarán de licencia gremial con derecho a percibir sus haberes y beneficios sociales de la Empresa.

A su vez, durante la duración de sus mandatos, los miembros titulares, y/o los suplentes cuando reemplacen al titular, percibirán el nivel de la categoría máxima descripta en la escala salarial vigente.

#### **9.1. Convocatoria:**

Cualquiera de las partes signatarias podrá solicitar por escrito la intervención de la CIP definiendo con precisión, el tema y la naturaleza de la controversia.

La CIP podrá intervenir a pedido de cualquiera de las representaciones en una instancia obligatoria de conciliación para la resolución de todo conflicto colectivo particularmente en los que se refieran a interpretación del presente convenio. En tales casos la CIP se constituirá en plenario en un plazo que no excederá las cuarenta y ocho (48) horas corridas desde que se solicite su intervención.

#### **9.2. Resoluciones:**

Deberán adoptarse por unanimidad. La Comisión podrá pasar a cuarto intermedio cuantas veces resulte necesario pero en todos los casos deberá emitir resolución- en un plazo que no excederá los diez (10) días corridos contados a partir del momento de constituirse en plenario. 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.

#### **9.3. Acta:**

De las reuniones que celebre la CIP se levantará acta con mención de los comparecientes y resultado de la votación.

La CIP fijará las reglas y condiciones para su funcionamiento y procedimiento de sustanciación. Las decisiones de esta comisión deberán ser adoptadas en todos los casos por unanimidad dentro del plazo establecido en el apartado "Resoluciones" y expresadas por escrito. En caso de no mediar unanimidad se dejará constancia sobre que no fue posible llegar a una solución acordada.

#### **9.4. Funciones:**

9.4.1. La CIP, establecida de acuerdo a las disposiciones del art. 13 de la Ley 14.250 (t.o. 2004), y sin perjuicio de las funciones establecidas en el art. 14 de la mencionada Ley, tendrá las siguientes funciones y atribuciones:





- Interpretar, con alcance general, el presente Convenio Colectivo de Trabajo, a pedido de cualquiera de las partes signatarias. En su labor de interpretación la CIP deberá guiarse, fundamentalmente por las finalidades establecidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo y por los principios generales del derecho del trabajo.  
Las decisiones adoptadas en materia de interpretación del Convenio Colectivo de Trabajo por la CIP serán obligatorias para las partes, con la naturaleza y alcance de las normas convencionales.
- Clasificar las nuevas tareas resultantes del proceso de innovación tecnológica y asignar al personal la calificación correspondiente a las tareas que cumpla.
- Reclasificar las tareas que experimenten modificaciones por efectos de innovaciones tecnológicas u organizacionales y subsanar las omisiones previstas como posible en el artículo 2° de esta Convención. Las decisiones que adopten en el ejercicio de tales atribuciones quedarán incorporadas al Convenio Colectivo como partes integrantes del mismo.
- Considerar los diferendos que puedan suscitarse entre las partes, con motivo de la presente Convención Colectiva de Trabajo procurando componerlos adecuadamente.  
Los diferendos podrán ser planteados a la CIP por cualquiera de las partes.
- Intervenir en controversias de carácter individual con las siguientes condiciones:
  1. Que la intervención se resuelva por unanimidad.
  2. Que se hubiere sustanciado y agotado, previamente, el procedimiento de queja establecido en el presente convenio.
  3. Que se trate de un tema regulado en la presente Convención Colectiva.
  4. La intervención será de carácter conciliatorio y los acuerdos a los que se arribe podrán presentarse ante la autoridad administrativa para su homologación, cumpliéndose con los requisitos ahora vigentes sobre representación de intereses individuales por la asociación sindical o los que puedan regir en el futuro.

Si no se llegare a un acuerdo los interesados quedarán en libertad de acción para accionar administrativa o judicialmente.

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

- Determinar el número de integrantes de la Comisión de Reclamos.

Mecanismos de autocomposición del conflicto:

9.4.2. La Comisión también podrá intervenir, cuando se suscite un conflicto colectivo, 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.



- Mientras se sustancie el procedimiento de autocomposición previsto en el presente artículo, las partes se abstendrán de adoptar medidas de acción directa o de cualquier otro tipo que pudiera afectar la normal prestación del servicio. Asimismo, durante dicho lapso, quedarán en suspenso las medidas de carácter colectivo adoptadas con anterioridad por la contraparte.
- Los mecanismos de autocomposición, establecidos precedentemente no invalidan la intervención de la Autoridad Administrativa del Trabajo, prevista en la normativa vigente.
- La comisión, previo a la ejecución de medidas de acción directa, tendrá a su cargo la determinación de las guardias de emergencia y establecer las modalidades de prestación de los servicios mínimos que deberán mantenerse mientras dure el conflicto. Las guardias de emergencia deberán estar compuestas, principalmente, por el personal que tenga a su cargo equipos o instalaciones, estableciendo las modalidades de la prestación de los servicios mínimos, para asegurar el resguardo de los pasajeros, de los bienes y de la operatoria de la Empresa. Una vez acordadas la conformación de las guardias de emergencia, la Empresa determinará qué trabajadores deberán cumplir dichas funciones. Si la comisión no acordase la conformación de las guardias mínimas, se procederá conforme la normativa vigente en la materia.
- 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.

### TÍTULO III DE LA CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

#### ARTÍCULO 10:

A) Dentro de los principales objetivos del presente convenio, está el de promover la colaboración académica, científica y técnica entre ambas partes y en el terreno de sus respectivas competencias, con el fin de establecer una relación de cooperación mutua tendiente a la implementación de programas de formación y capacitación de los trabajadores ferroviarios. Destacando que la capacitación es un deber y un derecho para los trabajadores siendo las actividades de formación programadas en función de las necesidades operativas de la Empresa. Los trabajadores por su parte estarán obligados a asistir a las actividades de formación que le sean asignadas y recibirán un certificado de asistencia.

Las partes trabajarán en conjunto para lograr el mayor grado de eficiencia en el desarrollo de acciones formativas tendientes a la producción de herramientas conceptuales, que permitan dotar a los trabajadores ferroviarios y postulantes que aspiren a trabajar en el ferrocarril del conocimiento científico y técnico que la materia reviste.

En tal sentido, la Empresa debe garantizar la capacitación de cada trabajador, área correspondiente, sea por nivelación o capacitación para el desarrollo de la carrera del trabajador que permita el ascenso vertical, según la Empresa determine en base a sus necesidades operativas. El tiempo destinado a esta actividad será considerado tiempo de trabajo. En el caso, que se realice, en el horario normal y habitual del trabajador, será abonada como jornada ordinaria, en su defecto como jornada extraordinaria. Asimismo, la Empresa determinará los temarios y contenidos que deben impartirse al personal.

La Empresa, informará a la representación sindical respecto de los planes previstos sobre innovaciones tecnológicas y/u organizativas en cada una de las áreas y especialidades que requieran acciones de capacitación.

B) Se conformará un Comité de Asesoramiento en materia de Capacitación Profesional, que estará integrado por dos representantes de cada parte, que tendrá las





siguientes funciones: Colaborar en la detección y evaluación de las necesidades de capacitación; Realizar sugerencias respecto de las acciones formativas que compongan el Plan Anual de Capacitación; Propiciar la realización de cursos, seminarios, congresos u otras actividades de capacitación que se estimen convenientes. Los miembros del sector sindical serán designados por el Secretariado Nacional de la Unión Ferroviaria

C) En los supuestos antes mencionados, los cursos serán dictados por el Instituto de Formación Capacitación y Estudios Ferroviarios Seis de Octubre; o (CENACAF) y/u otras entidades similares, a los fines de la capacitación de los trabajadores, sin perjuicio de los cursos a dictar por la empresa en el marco de su plan anual de capacitación.

D) La Empresa, podrá instrumentar la evaluación de desempeño del personal mediante una calificación periódica, a los fines de garantizar una mayor eficiencia en el servicio, pudiendo determinar la metodología y frecuencia de los períodos de evaluación.

E) Se abonará el siguiente adicional, no acumulable unos niveles con otros, cuyo importe se calculará tomando como base el sueldo básico de la categoría mínima:

Título Terciario: Doce (12%) por ciento

Título Universitario: Quince (15%) por ciento

**TÍTULO IV**  
**SOBRE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO – COMISIÓN**  
**(CCYMAT)**

**IV.1. CCYMAT**

**ARTÍCULO 11:**

La “Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo” (CCYMAT), será un órgano de consulta permanente y con funciones de asesoramiento, que estará constituida por un (1) representante de cada parte, sin perjuicio de la presencia de los asesores que estimen pertinentes. A su vez, las partes también podrán designar un (1) representante suplente que ocupará el lugar del titular en caso de ausencia.

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

Las partes podrán requerir, a su exclusiva costa, el asesoramiento de técnicos especializados en las materias de que se trate.

Los miembros del sector sindical serán designados por el Secretariado Nacional de la Unión Ferroviaria, y el titular, y en su caso el suplente cuando lo reemplace, gozará de una licencia gremial idéntica a la establecida en el artículo 9 tercer párrafo in fine, con derecho a percibir sus haberes y beneficios sociales de la Empresa.

En virtud de la tipología y características de la misión a desempeñar la Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo se reunirá en plenario una (1) vez por mes.

Analizará los procesos de trabajo con miras a reducir los factores de riesgo y mejorar las condiciones de seguridad para proteger la salud e integridad psicofísica de los trabajadores y estudiará las medidas a adoptar con ese propósito, efectuando consultas a expertos, cuando ello fuere menester, y recomendando las acciones preventivas y/o correctivas correspondientes.

Quedan expresamente excluidos de la competencia de esta Comisión los restantes temas inherentes a las relaciones laborales en la Empresa, para cuyo tratamiento el convenio establece otros mecanismos. Ambas partes se comprometen a no utilizar este ámbito de coparticipación respecto de conflictos que eventualmente se hubieren suscitado entre ellas.



19

Sus decisiones deberán ser expresadas por escrito, que asumirán el carácter de recomendaciones, deberán ser adoptadas en todos los casos por consenso, y resueltas en tiempo prudencial. En el caso de que lo recomendado no fuere aprobado, el sector opuesto a su implementación deberá dejar constancia escrita de las razones que motivaron su negativa.

Las recomendaciones de la Comisión serán remitidas a la Comisión de Reclamos para su seguimiento.

Lo aquí establecido lo es sin perjuicio de las facultades y obligaciones que tiene la Empresa en materia de higiene, seguridad y capacitación, de acuerdo al ordenamiento jurídico y en especial lo dispuesto por la Ley 19.587, Decreto 351/79 y disposiciones concordantes.

## **IV.2. RESPONSABILIDADES EN MATERIA DE MEDIO AMBIENTE LABORAL Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO**

### **ARTÍCULO 12:**

A) La Empresa se obliga a respetar las disposiciones vigentes en la materia, conforme a lo establecido en las leyes vigentes, Ley 19587, Decreto 351/79, Decreto 911/96 y Ley 24557 sobre Riesgos del Trabajo, o aquellas que en el futuro las reemplacen.

Los trabajadores deben tomar conocimiento sobre salud ambiental, enfermedades de riesgo, factores de accidentabilidad y medidas de seguridad y colaborar para que las tareas se desarrollen en ambientes saludables y sin riesgos para sí, para terceros y para el patrimonio de las Empresas.

Es obligación del trabajador comunicar a la empresa situaciones de salud propia y/o ajena que signifiquen peligro o situaciones potenciales de riesgo.

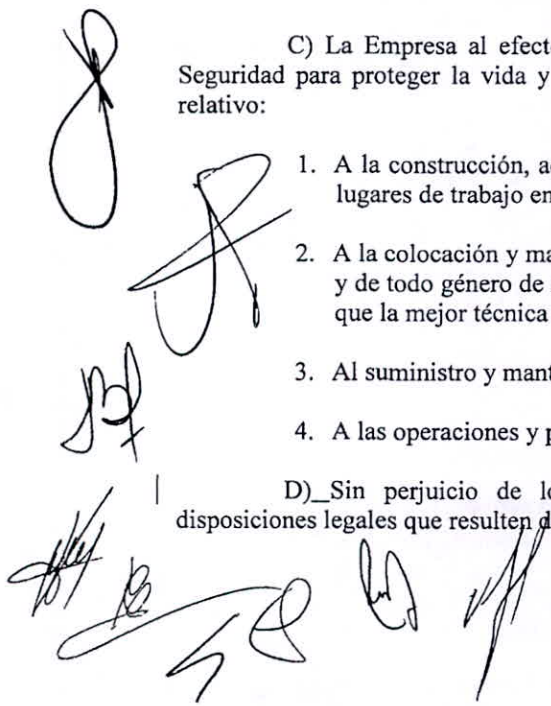
B) Como consecuencia de la obligación fundamental establecida precedentemente, la Empresa, con participación de los representantes de la Unión Ferroviaria, adoptarán previsiones de carácter precautorio con el objetivo de:

1. Proteger la vida, preservar y mantener la integridad psicofísica de los trabajadores.
2. Prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos de los distintos centros o puestos de trabajo.
3. Estimular y desarrollar una actitud positiva respecto de la prevención de los accidentes o enfermedades que puedan derivarse de la actividad laboral.

C) La Empresa al efecto pondrán en práctica medidas de Medio Ambiente y Seguridad para proteger la vida y la integridad de los trabajadores, especialmente en lo relativo:

1. A la construcción, adaptación, instalación y equipamiento de los edificios y lugares de trabajo en condiciones ambientales y sanitarias adecuadas.
2. A la colocación y mantenimiento de resguardos y protectores de maquinarias y de todo género de instalaciones con los dispositivos de higiene y seguridad que la mejor técnica aconseja.
3. Al suministro y mantenimiento de los equipos de protección personal.
4. A las operaciones y proceso de trabajo.

D) Sin perjuicio de lo establecido en los incisos precedentes o de las disposiciones legales que resulten de aplicación, la Empresa asume la necesidad de:



1. Disponer el examen preocupacional y la revisión médica periódica del personal registrando sus resultados en el respectivo legajo de salud, haciendo especial énfasis en los trabajadores pertenecientes a especialidades que impliquen un riesgo mayor para la salud, que pudiera derivar en una enfermedad profesional. Asimismo, en el caso de encontrarse alguna patología en los exámenes preocupacionales, los resultados deberán ser dados a conocer al trabajador. En su caso, la revisión periódica del personal por agentes de riesgo será de obligación de la Aseguradora de Riesgos del Trabajo.
2. Mantener en buen estado de conservación, utilización y funcionamiento, de las maquinarias, instalaciones y útiles de trabajo.
3. Instalar los equipos necesarios para renovación de aire y eliminación de gases, vapores y demás impurezas producidas en el curso del trabajo.
4. Mantener en buen estado de conservación, uso y funcionamiento las instalaciones eléctricas, sanitarias y servicio de agua potable.
5. Evitar la acumulación de desechos y residuos que constituyan un riesgo para la salud, efectuando la limpieza y desinfecciones periódicas pertinentes.
6. Eliminar, aislar o reducir los ruidos o vibraciones perjudiciales para la salud de los trabajadores.
7. Instalar los equipos necesarios para afrontar los riesgos en caso de incendio o cualquier otro siniestro.
8. Depositar con el resguardo consiguiente y en condiciones de seguridad, las sustancias peligrosas.
9. Disponer de medios adecuados para la inmediata prestación de primeros auxilios.
10. Colocar y mantener en lugares visibles avisos o carteles que indiquen medidas de higiene y seguridad o adviertan peligrosidad en las maquinarias e instalaciones.
11. Promover la capacitación del personal en materia de higiene y seguridad en el trabajo, particularmente en lo relativo a la prevención de los riesgos específicos de las tareas asignadas.
12. Estudiar la problemática de Seguridad, Salud Laboral y Medicina del Trabajo en el ámbito de la Empresa y en el orden general.
13. Proponer acciones que tiendan a prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos en los equipos o puestos de trabajo.
14. Participar activamente en la supervisión de la calidad de la ropa de uso institucional en cada entrega.

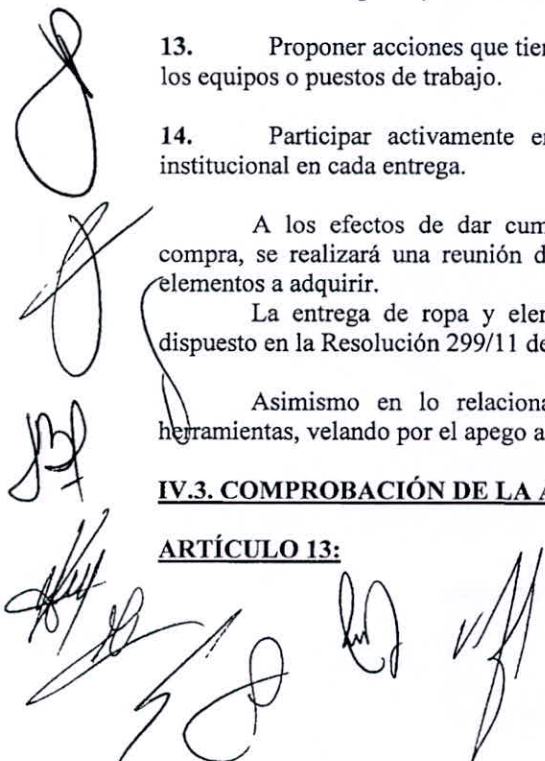
A los efectos de dar cumplimiento a lo descripto anteriormente, previo a la compra, se realizará una reunión del Comité con el fin de evaluar las muestras de los elementos a adquirir.

La entrega de ropa y elementos de protección personal deberá ajustarse a lo dispuesto en la Resolución 299/11 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo.

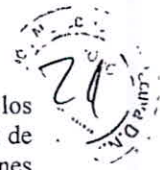
Asimismo en lo relacionado con lo EPP, zapatos, botines de seguridad y herramientas, velando por el apego a las normas vigentes para cada actividad.

### **IV.3. COMPROBACIÓN DE LA APTITUD FÍSICA Y PSÍQUICA**

#### **ARTÍCULO 13:**







Atento las características de la actividad, considerando las funciones de los trabajadores íntimamente vinculadas a la seguridad del tráfico, los mismos, al momento de presentarse a tomar servicios y durante su desarrollo, deberán estar en condiciones normales de aptitud física y/o psíquica para cumplimentar sus prestaciones. Atento lo expuesto, la Empresa podrá efectuar al trabajador los controles y/o exámenes clínicos y/o médicos, a fin de constatar que el mismo se encuentre en condiciones normales de aptitud física y/o psíquica.

a) Queda estrictamente prohibido, durante la prestación del servicio la ingesta de bebidas alcohólicas, calmantes, estimulantes y/u otros productos o sustancias que puedan afectar las condiciones físicas y/o psíquicas del trabajador.

b) En caso que el trabajador deba someterse a la toma de medicamentos debidamente recetados por un profesional, deberá comunicarlo a su superior jerárquico inmediato y al Servicio de Salud Ocupacional de la Empresa, con anterioridad al comienzo de sus tareas, acompañando fotocopia de las recetas expedidas por el médico interviniente. Ante la presunción de que las condiciones del trabajador se encuentran alteradas física y/o psíquicamente, lo relevará de su tarea y lo derivará inmediatamente al Servicio Médico de la Empresa.

c) Habida cuenta de la importancia que las partes atribuyen a la salud en el trabajo. La empresa brindará a los trabajadores que la requieran, información sobre la existencia de planes asistenciales gratuitos vinculados con el control de adicciones brindado por Organizaciones N Gubernamentales y/o Gubernamentales (Ej: ALCO, ALCOHOLICOS ANONIMOS, NARCOTICOS ANONIMOS, etc.) como así también la participación de la Obra Social Ferroviaria "OSFE".

d) Accidentes por arrollamiento de personas: Se aplicará el procedimiento previsto por en la Resolución 558/09, complementada por la Resolución 65/2011 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo:

Producido un accidente cuya consecuencia provoque un arrollamiento, el personal que interviene en forma directa en el incidente, será evaluado por un profesional del servicio médico empresario a efectos de brindarle asistencia y verificar su condición psicofísica.

En caso de que el profesional médico verificara un daño en la salud de los trabajadores involucrados, se efectuará la denuncia respectiva ante la Aseguradora de Riesgos del Trabajo correspondiente a ese empleador, siguiendo el procedimiento contemplado por la ley N° 24.557 y sus normas reglamentarias.

**TÍTULO V.**  
**RELACIONES Y REPRESENTACIÓN GREMIALES**

**V.1. PARTICIPACIÓN SINDICAL EN LOS LUGARES DE TRABAJO**

**ARTÍCULO 14:**

Las empresas garantizarán a los miembros del Secretariado Nacional de la Unión Ferroviaria 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.

**V.2. LA REPRESENTACIÓN GREMIAL INTERNA**

**ARTICULO 15:**

La representación gremial del personal en los lugares de trabajo y en el ámbito de la Empresa será ejercida por los Delegados de Personal que se elijan conforme la Ley 23.551, representación que comprenderá una Comisión de Reclamos, según lo establecido en el último párrafo del presente artículo.



22

Por la tipología de la unidad negociadora y las características operativas de las Empresa, y en el caso que estas tengan más de una línea, se considerará a cada una de ellas como un (1) sólo establecimiento.

El número de Delegados que integrará la representación de la Unión Ferroviaria en cada empresa, línea o ramal será el que surja de aplicar la proporcionalidad establecida en el artículo 45° de la Ley 23.551. A su vez, se conformará una Comisión de Reclamos que será designada por decisión del Secretariado Nacional del Cuerpo de Delegados.

### **V.3. DELEGADOS DE PERSONAL. DEBERES Y DERECHOS:**

#### **ARTÍCULO 16:**

Los delegados transferirán a sus representantes en la Comisión de Reclamos los problemas laborales a los que no se les hubiere encontrado solución en el sector correspondiente.

Cada uno de los delegados del personal, gozará de una disponibilidad de tiempo de hasta dos (2) horas retribuidas por día, acumulable semanalmente, para atender a sus representados y cualquiera sea la modalidad de desenvolvimiento que opte, en modo alguno implicará pérdida de salarios, viáticos, bonificaciones o adicionales económicos a que tenga derecho. La falta de utilización de esa disponibilidad no generará derecho a su acumulación en semanas posteriores.

El otorgamiento de dicha disponibilidad deberá ser solicitado por el Delegado en conjunto con la Comisión de Reclamos ante su superior jerárquico con una antelación mínima de cuarenta y ocho (48) horas, para no perjudicar el servicio, salvo cuando la urgencia del caso haga indispensable su actuación inmediata.

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 veinticuatro (24) hs., el que deberá resolver la cuestión en tiempo y forma, pudiendo contemplarse en tal caso el permiso gremial.

La falta de utilización de esa disponibilidad durante la semana no generará derecho a su acumulación en semanas posteriores.

### **V.4. COMISIÓN DE RECLAMOS. DEBERES Y DERECHOS:**

#### **ARTÍCULO 17:**

Los representantes sindicales de la Comisión de Reclamos tendrán a su cargo la tramitación de los asuntos que no hubieren encontrado solución en el nivel de cada Delegado y de cada sector de trabajo, centralizarán la representación ante las autoridades de la Empresa y canalizarán la relación orgánica con los niveles de conducción de la Unión Ferroviaria. Durarán dos (2) años en sus funciones. A su vez, durante la duración de sus mandatos, los mismos percibirán el nivel de la categoría máxima descriptas en la escala salarial vigente.

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

El temario de dichas reuniones será anticipado con cuarenta y ocho (48) horas previas, con el objeto de permitir a las partes reunir la información necesaria para el tratamiento de los distintos tópicos.

Los asuntos tratados en esta instancia y las resoluciones tomadas en cada una de ellas, constarán en actas firmadas por las partes y con copia a cada uno.

Handwritten signatures and initials on the left side of the page, including a large stylized signature at the top and several smaller ones below.

Los miembros de la Comisión de Reclamos, gozará de licencia gremial con goce de haberes, a los efectos del adecuado cumplimiento de sus funciones, previa comunicación fehaciente de su designación a la Empresa.



#### **V.5. LOCAL SINDICAL:**

#### **ARTÍCULO 18:**

La Empresa facilitará un local, para que los delegados y los miembros de la Comisión de Reclamos 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.

### **TÍTULO VI** **DERECHO DE INFORMACIÓN**

#### **VI.1. INFORMACIÓN:**

#### **ARTÍCULO 19:**

La Empresa suministrará al Sindicato, anualmente, un Balance Social, que contendrá, como mínimo, la siguiente información:

Evolución de la estructura total del rubro salarios del personal comprendido en la presente convención.

Evolución de las remuneraciones mínimas y máximas mensuales del personal comprendido en las categorías del presente convenio.

Situación de empleo, destacando en particular, la evolución del plantel de personal y de las subcontrataciones.

Cursos de capacitación realizados durante el año.

Lo mencionado hasta aquí no excluye la obligación prevista por los artículos 25 y 26 de la Ley 25.877.

Además la Empresa informará a la representación gremial, con una anticipación razonable, sobre programas o acciones de cambios tecnológicos a implementar, cuando dichos programas o acciones impliquen cambios significativos en la relación laboral que afecten en particular:

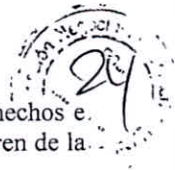
- El contenido de las tareas o su ejecución.
- Redistribución del personal.
- Niveles de empleo.
- Condiciones y medio ambiente de trabajo.

La Empresa deberá comunicar al Sindicato todo despido y/o suspensión de personal motivado por razones de fuerza mayor, causa económicas, tecnológicas u operativas, con una anticipación no inferior a diez (10) días previos a la iniciación del procedimiento preventivo de crisis de empresa, a realizar por ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, previstos en los Capítulos 5 y 6 de la Ley 24.013 cuando la medida fuere de carácter colectivo. Solo se admitirá como excepción a lo dispuesto, la medida que fuere consecuencia de causas excepcionales y graves, ajenas a la previsión razonable de la Empresa o que le resulten imposibles de evitar.

En el período destinado a la negociación colectiva con miras a la renovación del Convenio próximo a vencer o ya vencido las partes deberán cumplimentar el deber informativo que les impone el artículo 4º, inciso a) apartado III) de la Ley 23.546. La Empresa, en particular, deberá suministrar la información prescripta por el inciso b) apartados I a VII, ambos inclusive.



Los representantes gremiales están obligados a guardar reserva sobre los hechos e información de que tomen conocimiento, así como de la información que recibieren de la Empresa en ese carácter.



**VI.2. CARTELERAS SINDICALES:**

**ARTÍCULO 20:**

La Empresa colocara carteleras para que la Unión Ferroviaria pueda informar al personal con relación a sus actividades gremiales y sociales, en todas sus dependencias, y en lugares adecuados, en una cantidad suficiente para el cumplimiento de su finalidad.

Solamente podrán exhibirse en dichas carteleras comunicados que lleven papel con membrete de la Unión Ferroviaria o de la Obra Social Ferroviaria, debidamente firmadas por las autoridades de la entidad, reconocidas por la Empresa. La Unión Ferroviaria entregará a la Empresa una copia del ejemplar expuesto en la cartelera.

**TÍTULO VII**  
**SOBRE LOS PROCEDIMIENTOS SANCIONATORIOS**

**ARTÍCULO 21:**

Sin perjuicio de la observancia de las normativas legales en la materia, y disposiciones internas de la Empresa cualquier medida disciplinaria que tome la Empresa será notificada al trabajador, con la especificación precisa y clara del motivo que le da origen entregándole copia de la misma para constancia.

Previo a la resolución de aplicar cualquier sanción el Jefe o supervisor entregará el formulario "Comportamiento 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 cuarenta y ocho (48) horas, las que serán contadas a partir de la entrega del formulario de descargo.

En ningún caso, el trabajador podrá negarse a suscribir o firmar dichas constancias, la firma de estos documentos no significará conformidad con los hechos y/o las causas que se invocan. A su vez, el supervisor inmediato acusará recibo de la solicitud del descargo firmando el duplicado.

Una vez cumplimentado por el trabajador el descargo respectivo, entregará el formulario nuevamente al supervisor, o vencido el plazo para formularlo, la Empresa evaluará los hechos que se debaten.

La falta de respuesta o el silencio de la Empresa por espacio de treinta (30) días hábiles contados desde la presentación del descargo o apelación del trabajador, o desde vencido el plazo para hacerlo; hará presumir que ha perdido vigencia lo planteado, siempre y cuando no fuere necesario recabar nuevos antecedentes o solicitar un dictamen legal; una vez obtenidos estos elementos comenzará a correr el plazo de treinta (30) días hábiles para resolver la cuestión planteada, y vencido el mismo sin que se expida la Empresa, hará presumir que ha perdido la vigencia de lo planteado. En el supuesto que la Empresa dispusiera suspender preventivamente al trabajador, no regirá lo establecido en este párrafo.

En caso que se expida la Empresa y el trabajador no encontrare satisfactoria la respuesta recibida, podrá plantear la cuestión en las instancias gremiales y legales que correspondan.

**TÍTULO VIII**  
**SOBRE LOS ACCIDENTES Y ENFERMEDADES**



## VIII.1. ACCIDENTES DE TRABAJO Y/O ENFERMEDADES PROFESIONALES.

### ARTÍCULO 22:

Se regularán por la legislación respectiva, con las siguientes especificaciones:

#### **a) Aviso al Empleador**

Cuando un trabajador sufiere un accidente de trabajo, debe dar aviso inmediato a su superior, quien arbitrará los medios para su atención.

En los casos de accidentes in itinere, además es necesaria la denuncia policial correspondiente o, en su defecto, información de la dependencia policial que intervino en el hecho, si la hubo.

#### **b) Control**

El trabajador está obligado a someterse a la asistencia y tratamiento que determine la Aseguradora de Riesgos del Trabajo contratada por la Empresa y también a los controles que efectúe el facultativo designado por el empleador.

## VIII. 2. ACCIDENTES Y/O ENFERMEDADES INCULPABLES

### ARTÍCULO 23:

Los accidentes y/o enfermedades inculpables quedarán regulados por la legislación vigente y por las siguientes normas:

#### **a) Plazo. Remuneración:**

Conforme con lo dispuesto por el art. 208 de la L.C.T. (t.o.), 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 3 (tres) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor a 5 (cinco) años, y de 6 (seis) meses si fuera mayor.

En los casos en que el trabajador tuviere cargas de familia 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) o doce (12) meses, respectivamente, según si su antigüedad fuese inferior o superior a cinco (5) años.

#### **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 en el transcurso de las dos (2) primeras horas de inicio de su jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir por alguna de esas causas.

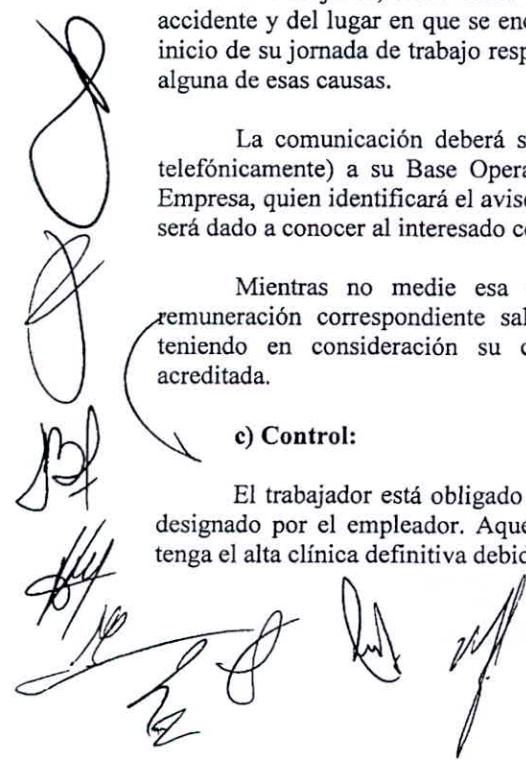
La comunicación deberá ser realizada por el medio más efectivo (un familiar o telefónicamente) a su Base Operativa (o Control Personal) y al Servicio Médico de la Empresa, quien identificará el aviso con un Código específico o referencia del receptor, que será dado a conocer al interesado como contraseña al momento de la comunicación.

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

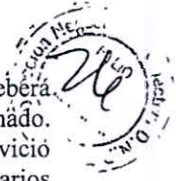
#### **c) Control:**

El trabajador está obligado a someterse al control que se efectúe por el facultativo designado por el empleador. Aquél deberá reincorporarse a sus tareas habituales cuando tenga el alta clínica definitiva debidamente autorizada por el servicio médico patronal.

25



A estos efectos si el trabajador no se encuentra en condiciones de deambular deberá permanecer en el domicilio denunciado ante la Empresa o en el lugar donde esté internado. Si el trabajador estuviese en condiciones de deambular deberá presentarse en el servicio médico de la Empresa, donde hubiere, a la mayor brevedad posible, y dentro de los horarios de atención médicos establecidos.



En los casos en que el trabajador por prescripción médica no pueda reincorporarse a sus funciones habituales en forma inmediata, la Empresa analizará la viabilidad de asignarle tareas compatibles con su capacidad laboral hasta tanto el servicio médico le otorgue el alta definitiva, o sea reubicado con otras tareas acorde a su aptitud profesional.

En los casos en que la Empresa no ejerciera el derecho de control médico domiciliario, inclusive cuando el mismo ocurra por motivos de fuerza mayor o circunstancias excepcionales, el trabajador deberá presentar los certificados médicos originales que correspondan, en la primera hora del día que se reintegre, dejando los mismos para su evaluación y consideración contra entrega de la respectiva constancia extendida por el Servicio de salud de la Empresa.

En los casos, que existan discrepancias por una licencia por enfermedad prolongada, mayor de sesenta (60) días entre lo dictaminado por el médico del trabajador y de la empresa, y con referencia al otorgamiento del alta médica, las partes podrán someter el caso a examen del COMITÉ DE APTITUD Y DISPENSA. Si no lo hicieran, se entenderá que acepta el criterio del profesional médico del trabajador. Durante el lapso en que se expida el COMITÉ DE APTITUD Y DISPENSA el empleador deberá seguir abonando las remuneraciones al trabajador, salvo que éste se encuentre en período de reserva de puesto (art.211 de la LCT). El Comité deberá expedirse dentro del máximo de diez (10) días hábiles, a contar del pedido de su intervención respecto del tema en cuestión.

El Comité de Aptitud y Dispensa será paritario y estará integrado por un profesional de la especialidad que se requiera designado por cada parte y un tercer médico especialista designado de común acuerdo.

**d) Conservación del empleo.**

Vencidos los plazos de interrupción del trabajo por causa de accidente o enfermedad inculpable, si el trabajador no estuviera en condiciones de volver a su empleo, el empleador deberá notificar en forma fehaciente el inicio de reserva de puesto del trabajo, por el plazo de un (1) año, contado desde el vencimiento de aquella. Vencido dicho plazo, la relación de empleo 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.





## TÍTULO IX DE LAS LICENCIAS

### ARTÍCULO 24:

Las licencias que a continuación se enumeran, se regirán por las disposiciones legales aplicables a la materia, y por lo aquí establecido:

- a) Por Vacaciones anuales ordinarias.
- b) Por Matrimonio.
- c) Por Paternidad.
- d) Por Fallecimiento.
- e) Por Exámenes Secundarios y Universitarios.
- f) Por Donar Sangre.
- g) Por extracción pieza dental.
- h) Por Mudanza.
- i) Por Maternidad.
- j) Por Adopción.
- k) Por ser Delegados Congresales.
- l) Para declaración judicial y/o trámite oficial.
- m) Por licencia extraordinaria, por enfermedad grave de cónyuge e hijos menores.
- n) Sin Goce de Sueldo.
- o) Por nacimiento de hijo con síndrome de Down.

En todos los casos será requisito indispensable para el pago que corresponda, la presentación de la documentación legal pertinente, con excepción de la prevista en el apartado a) de la presente cláusula. Asimismo, la licencia solicitada debe ser debidamente acreditada por el trabajador y comprobada por la Empresa.

#### **a) Vacaciones:**

La concesión de la licencia anual por vacaciones ordinarias será obligatoria por parte de la Empresa y de usufructo irrenunciable por parte del trabajador.

- Plazo:

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

a.1) Catorce (14) días corridos, cuando su antigüedad no exceda de 5 (cinco) años.

a.2.) Veintiún (21) días corridos cuando su antigüedad sea mayor de 5 (cinco) años y no exceda de diez (10).

a.3.) Veintiocho (28) días corridos, cuando su antigüedad sea mayor de 10 (diez) y no exceda los veinte (20) años.

a.4.) Treinta y cinco (35) días corridos, cuando su antigüedad sea mayor de 20 (veinte) años.

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

#### **- Época de otorgamiento:**

Atento a las características especiales de la empresa y la naturaleza permanente de la actividad ferroviaria se podrá otorgar la licencia anual por vacaciones entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año. Sin perjuicio de lo expuesto precedentemente, los trabajadores tendrán derecho a gozar de sus vacaciones por lo menos en una temporada de verano cada tres (3) periodos.

27

Cuando un matrimonio se desempeñe al servicio de la Empresa las vacaciones deben otorgarse en forma conjunta y simultánea si así se solicita; en caso de surgir inconvenientes operativos la Empresa podrá reprogramar la licencia de ambos trabajadores con ajuste al mecanismo previsto en el párrafo precedente y otorgarla en un plazo no mayor de treinta (30) días corridos.

En casos excepcionales la licencia podrá acordarse en la época del año que el trabajador la solicite, ya sea en forma total o fraccionada. En los casos de licencia fraccionada, no procederá el adelanto de la retribución correspondiente al período de vacaciones, excepto que se trate de los dos tercios como mínimo del total de la licencia.

A solicitud del trabajador se concederá el goce de la licencia por vacaciones acumulada a la que resulte de la aplicación de la Licencia por Matrimonio, aunque ello implique alterar la oportunidad de su concesión. Siempre y cuando, no afecte el normal desenvolvimiento del servicio.

Existiendo acuerdo entre las partes, en los casos en que el trabajador acredite licencias superiores a los catorce (14) días, la Empresa podrá acordar con el trabajador las mismas de modo que una fracción no inferior a esos catorce (14) días se usufructúen en el período abarcado entre el 15 de diciembre y el 15 de febrero, gozando del período excedente en el período abarcado entre el 16 de febrero y el 14 de diciembre, siempre y cuando no se afecte la normal prestación de los servicios.

En los casos en que el trabajador no acordase este procedimiento o en aquellas licencias que no superen los catorce (14) días, el período de otorgamiento se regirá de acuerdo a lo normado en la L.C.T.

**- Notificación:**

En todos los casos, sin excepción, se notificará al personal individualmente la fecha en que deberá iniciar la licencia, con una anticipación no menor de cuarenta y cinco (45) días, haciendo constar en la misma el año a que corresponde y la cantidad de días pertinentes.

Si razones imperiosas del servicio impidieran que la misma pueda otorgarse en la fecha notificada, se cursará una nueva notificación postergando la fecha de iniciación hasta un máximo de treinta (30) días.

**- Disposiciones varias:**

Los representantes sindicales que gocen de licencia por motivos gremiales sin goce de sueldo, al reintegrarse al servicio del ferrocarril, no tendrán derecho a vacaciones por el período de actuación en tal carácter.

**- Interrupción de las vacaciones:**

La licencia anual se interrumpirá cuando el trabajador sea llamado por autoridad oficial competente, fehacientemente comprobado, para declarar en asuntos relacionados con el servicio, o por la empresa, por causas graves o urgentes. En estos casos deberá acordarse un período suplementario de licencia, compensatorio de la licencia interrumpida.

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

**b) Licencia por Matrimonio:**

En caso de matrimonio el empleado gozará de una licencia de trece (13) días corridos. En caso de matrimonio de un hijo del trabajador, éste gozará de una licencia de dos (2) días.

*[Handwritten signatures and initials on the left side of the page]*





**c) Licencia por Paternidad:**

En caso de nacimiento de hijos, el personal masculino tendrá derecho a seis (6) días corridos de licencia con goce de sueldo, que deberá disfrutar dentro de los diez (10) días subsiguientes a la fecha del nacimiento del hijo.

En caso que existan necesidades derivadas del nacimiento y que hagan necesario la ampliación de esta Licencia hasta un máximo de ocho (8) días, el trabajador deberá solicitarlo ante la Empresa a los efectos de ser considerado presentando los certificados correspondientes.

En caso de nacimiento de dos (2) o más hijos se extenderá a nueve (9) días, mientras que si es de hijo con Síndrome de Down la licencia se extenderá a doce (12) días.

**d) Licencia por Fallecimiento:**

El trabajador gozará de una licencia de cinco (5) días corridos por fallecimiento de cónyuge o concubino, de hijos, hijastros, padres y padrastros.

La licencia por duelo se hará extensiva en los casos de hijos recién nacidos sin vida, debidamente acreditado con certificación medico.

Asimismo tendrá este beneficio en caso de pérdida del embarazo durante el tiempo de gestación, siempre que haya acreditado ante la Empresa el mismo con el certificado prenatal.

Por fallecimiento de hermano tres (3) días.

Por fallecimiento de hermanastros, nietos, abuelos, suegros, yernos, nueras y cuñados: gozará de dos (2) días corridos.

Cuando el personal se encontrare en uso de licencia por duelo y ocurra otro fallecimiento en la familia, la licencia ya iniciada será interrumpida para iniciar la segunda, salvo en caso de que el tiempo que aun resta de la primera fuera superior al número de días que corresponda por la ultima, en cuyo caso se concederá únicamente la primera.

Estas licencias no gravitarán sobre las demás a que tenga derecho el personal y serán concedidas sea cual sea la antigüedad en el servicio.

Las licencias legales por fallecimiento y la pactada en éste convenio, se computarán desde el día en que se produzca el fallecimiento o desde el siguiente cuando el trabajador hubiere trabajado más de la mitad de su jornada y deberá necesariamente comprender en el período respectivo un (1) día hábil.

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

**e) Licencia por Exámenes:**

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

En caso de rendir examen en la enseñanza universitaria el trabajador gozará de una licencia de tres (3) días corridos por examen, con un máximo de veinte (20) 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.



En el caso de estudiantes de nivel universitario que acrediten tal condición y la necesidad de asistir a clases en horarios coincidentes con los de servicio, podrán solicitar la asignación de un horario de tarea compatible. La Empresa analizará la viabilidad de la solicitud en la medida que las exigencias del servicio lo hagan posible.

**f) Licencia por donación de sangre y/o piel:**

Conforme a lo establecido por la Ley 22.990, los trabajadores que concurren a donar sangre a un banco, (legalmente autorizados por la Autoridad de Aplicación), tendrán derecho a la justificación de su inasistencia -sin pérdida de remuneraciones- por un plazo de veinticuatro (24) hs., incluido el día de la donación, debiendo dar previo aviso al empleador del día en que se tomará licencia con una antelación de al menos de veinticuatro (24) horas, salvo casos de fuerza mayor justificada.

Cuando la donación de sangre sea realizada por hemaféresis, la justificación abarcará treinta y seis (36) hs. corridas.

Igual tratamiento y licencia se dará al trabajador en caso de donación de piel.

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

**g) Licencia por extracción piezas dentales:**

El trabajador gozará de veinticuatro (24) horas a partir de la hora subsiguiente a la extracción -de licencia sin pérdida de su remuneración cuando se le deba extraer una o más piezas dentales en la misma fecha. A tal efecto deberá dar aviso previo al empleador, con una antelación de al menos de veinticuatro (24) horas, salvo casos de fuerza mayor justificada, debiendo entregar el correspondiente certificado extendido por el odontólogo al Servicio Médico laboral de la Empresa.

**h) Licencia por Mudanza:**

Cuando el trabajador deba mudarse por cambio de domicilio, gozará de dos (2) días de licencia paga. Para disponer de este beneficio el trabajador deberá notificar a la Empresa con antelación de tres (3) días y comunicarle su nuevo domicilio. A su vez, se sumará un (1) día más si dicha mudanza se realiza a más de cien (100) km del lugar de residencia.

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

En el caso de que el traslado del trabajador fuera requerido por necesidades operativas de la Empresa en forma permanente se le abonará por única vez, en concepto de traslado permanente el importe correspondiente al setenta y cinco (75%) del sueldo conformado que acredite el trabajador a la fecha.

**i) Licencia por Maternidad:**

Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los 45 (cuarenta y cinco) días anteriores al parto y hasta 45 (cuarenta y cinco) días después del mismo. Sin embargo, podrá optar por-que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a 30 (treinta) días, al resto del período total de licencias se acumulará el 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 90 (noventa) días.

**- Notificación:**

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





La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, más lo previsto en el art. 178 y 183 inc. c) de la L-C-T; y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de Seguridad Social, salvo que mediare justa causa.

**- Descanso diario por lactancia:**

Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de media hora cada uno para amamantar a su hijo, en el transcurso de su jornada de trabajo. O disminuir en una hora diaria la jornada de trabajo ya sea iniciando su labor una hora después del horario de entrada o finalizando una hora antes. O disponer de una hora en el transcurso de la jornada de trabajo. En todos los supuestos mencionados anteriormente dicha situación no podrá exceder el plazo de un (1) año a contar desde la fecha de nacimiento.

La Empresa se reserva el derecho de ejercer los controles médicos necesarios que corroboren la alimentación del lactante.

**Opción en favor de la Mujer. Estado de excedencia:**

Vencidos los plazos de licencia de que gozará la mujer trabajadora, podrá optar por las siguientes situaciones:

- a) Continuar su trabajo en la Empresa, en las mismas condiciones en que lo venía haciéndolo.
- 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 tres (3) meses ni superior a seis (6) 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 LCT. 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).

Requisitos de antigüedad: para gozar de los derechos de los inc. b) y c) del punto del apartado estado de excedencia, la trabajadora deberá tener un (1) año de antigüedad como mínimo en la Empresa.

**j) Licencia por adopción:**

El Empleador otorgará treinta (30) días corridos de licencia por adopción la trabajadora que le fuera dado en tenencia provisoria un niño/a o más, a partir del momento en que la autoridad administrativa o judicial le confiera la tenencia del mismo y en tanto medie un trámite regular de adopción, el que deberá ser notificado fehacientemente a la empresa.

El cónyuge tendrá derecho de seis (6) días de licencia, que deberá disfrutar dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha del discernimiento de la tenencia.

**k) Licencia para Delegados Congresales y en la Obra Social Ferroviaria:**

Se otorgará licencia hasta un máximo de tres (3) días por año a todos los Delegados Congresales electos en las elecciones llevadas a cabo por la Unión Ferroviaria para tal fin, para asistir al Congreso Ordinario de Delegados de la mencionada Entidad.



92

Cuando el Congreso se realice en el interior de la República, a más de trescientos (300) km del lugar de prestación de servicios del trabajador, la licencia se ampliará hasta un máximo de 5 (cinco) días por año.

El pedido de estas licencias deberá hacerlo la Unión Ferroviaria por escrito, con anticipación suficiente y mencionando la persona y las fechas de su realización, acompañando la correspondiente convocatoria del Congreso publicada.

Cuando un trabajador sea designado por la Unión Ferroviaria para ocupar un cargo en la dirección de la Obra Social Ferroviaria, gozará de licencia gremial con derecho a percibir sus haberes y beneficios sociales de la Empresa, en virtud de la tipología y características de la misión a desempeñar.

**l) Licencia por declaración judicial y/o trámite oficial:**

Cuando el trabajador sea citado por los tribunales nacionales o provinciales en horario que coincida con su jornada de trabajo, o deba realizar trámites personales y obligatorios ante las autoridades nacionales, provinciales o municipales, siempre y cuando los mismos no puedan ser efectuados fuera del horario normal de trabajo, tendrá derecho a asistir a aquella o realizar el trámite durante el tiempo estrictamente necesario, debiendo reintegrarse a sus tareas finalizado dicho acto. En estos casos el trabajador deberá dar aviso previamente a la Empresa por escrito y con 3 (tres) días hábiles de anticipación de la citación y/o trámite y justificar posteriormente su cumplimiento mediante certificado de asistencia expedido por la autoridad correspondiente, con indicación precisa de fecha y hora de iniciación y finalización del acto.

**m) Licencia extraordinaria por enfermedad grave de cónyuge, hijos menores y padres a cargo del trabajador:**

En el caso de enfermedad del cónyuge, o concubino, y/o hijos menores, y/o padres a cargo, que se encuentren afectados de una enfermedad de gravedad y requiera cuidado intensivo o continuos y sea insustituible su presencia para su cuidado, previamente, fundamentadas, comprobadas y justificadas ante la empresa, tendrá derecho a que se le concedan hasta treinta (30) días corridos de licencia continuos o discontinuos, con goce íntegro de haberes por año calendario.

En el caso de que ambos cónyuges sean empleados de la empresa, sólo se concederá solamente a uno de ellos.

Cuando el supuesto antes contemplado se extienda más allá de los treinta (30) días iniciales, el trabajador tendrá derecho a solicitar una licencia sin goce de sueldo de hasta treinta (30) días corridos, siempre que las posibilidades operativas del servicio lo permitan.

Los casos que lo requieran serán tratados en el marco de la CIP.

**n) Licencia sin goce de sueldo:**

Se otorgará licencia sin goce de sueldo para ocupar cargos electivos o de representación política en el orden Nacional, Provincial o Municipal.

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

**o) Licencia 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 a 6 (seis) meses de licencia sin goce de sueldo desde la fecha de vencimiento del periodo de prohibición de trabajo por maternidad.

La madre deberá comunicar fehacientemente el diagnóstico del recién nacido al empleador, mediante el certificado médico emitido por autoridad sanitaria oficial, con 15



(quince) días de anticipación al vencimiento del período de prohibición de trabajo por maternidad.



Durante el periodo de licencia especial previsto en dicha Ley, la trabajadora percibirá una asignación familiar igual a la remuneración que ella habría percibido si hubiera prestado servicios. Esta prestación será percibida en las mismas condiciones y con los mismos requisitos que corresponden a la asignación por maternidad.

### **SALAS MATERNALES Y/O GUARDERÍA INFANTIL. COMPENSACIÓN NO REMUNERATORIA**

#### **ARTÍCULO 25:**

En los casos en que el trabajador o trabajadora deba dejar el cuidado del hijo menor de cinco (5) años en una sala maternal o guardería infantil, siempre y cuando no hubiere prestación de tal tipo por la Obra Social en el lugar de su residencia, la trabajadora y/o en su caso el trabajador deberá presentar comprobante de este gasto al comienzo de cada mes y el empleador abonará el mismo conjuntamente con el pago de las compensaciones mensuales que correspondan al momento del cierre de novedades.

En los supuestos de que ambos padres trabajen en la misma empresa el privilegio se otorgará únicamente al que tenga a cargo la tenencia del menor.

El valor tope de este artículo se determinará conforme al equivalente a quince (15) días del valor para viatico general. Este beneficio sustituye la obligación del empleador de habilitar salas maternales o guarderías infantiles previstas por la ley.

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

### **FINALIZACIÓN DE LICENCIAS GREMIALES RESERVA DE PUESTO**

#### **ARTÍCULO 26:**

Los trabajadores que se encontraran en las condiciones previstas en el presente apartado y que por razón del desempeño de esos cargos dejaren de prestar servicios, tendrán derecho a la reserva de su empleo por parte del empleador y a su reincorporación hasta 30 (treinta) días después de concluido el ejercicio de sus funciones, no pudiendo ser despedido durante los plazos que fija la ley respectiva, a partir de la cesación de las mismas. El período de tiempo durante el cual los trabajadores hubieren desempeñado las funciones precedentemente aludidas, será considerado período de trabajo en las mismas condiciones y con el alcance del artículo 215 segunda parte de la L.C. T.

### **TÍTULO X FERIADOS NACIONALES**

#### **ARTÍCULO 27:**

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 setenta y dos (72) horas de antelación al feriado, que ha sido designado para conformar la dotación en ese día, no pudiendo rehusarse a tal designación.



**TÍTULO XI**

**XI.1. ADICIONALES SALARIALES UNIFORMES**

**ARTICULO 28:**

Los adicionales salariales serán tratados en el Anexo correspondiente del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

**XI.2. ADICIONAL POR ANTIGÜEDAD**

**ARTÍCULO 29:**

Se establece un adicional de carácter remunerativo equivalente al uno con cinco por ciento (1,5%) del sueldo básico de la categoría a la que pertenezca el trabajador por cada año de servicio.

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

**TÍTULO XII**  
**COBERTURA DE VACANTES**

**ARTÍCULO 30:**

Para conocimiento del personal, todas las vacantes permanentes y cuya cobertura sea requerida según las necesidades operativas, se publicarán en los medios de difusión internos de la Empresa, indicando los requisitos exigidos para ocupar el puesto, -categoría laboral, lugar de trabajo, salario mensual y conocimientos necesarios.

Los trabajadores que transitoriamente realicen tareas comprendidas en cargos de categorías superiores, percibirán la diferencia de sueldo y demás adicionales, correspondientes a la categoría de las tareas efectuadas.

Una vez alcanzados los tres (3) meses de relevo ininterrumpidos o 6 meses alternados dentro de un (1) año desde el inicio del relevo, el trabajador será confirmado de manera automática en la categoría relevada.

La empresa privilegiará la movilidad interna para la cobertura de sus vacantes.

Las mismas deberán ser adjudicadas en base a criterios de antigüedad, idoneidad, capacidad y antecedentes laborales generales, a través de los mecanismos que se describen a continuación.

**1) De la publicación:**

La Empresa publicará conforme las necesidades operativas, en el ámbito interno, en un plazo de 30 días de producida la vacante, todo puesto vacante permanentes que se generen en la estructura de los agrupamientos, sea por ascenso, traslado definitivo, renuncia, despido o fallecimiento del titular, o por creación de nuevos puestos, por ampliación de planteles, con indicación de categoría, clase, base laboral, conocimientos y condiciones requeridas para el cargo.

**2) De los requisitos:**

En los casos en que corresponda, los aspirantes a ocupar los cargos vacantes, deberán realizar un examen psicofísico para determinar su aptitud para el puesto.

En todos los casos, dichos postulantes, deberán tener aprobados el o los cursos de capacitación programados para la categoría o especialidad vacante.

*[Handwritten signatures and scribbles in the bottom left corner of the page.]*



Por su parte, en caso de ser necesaria la evaluación mediante examen teórico-práctico éste deberá llevarse a cabo en un plazo no menor de diez (10) días del cierre de la publicación.



3) **De la solicitud:**

Será voluntario para el trabajador el derecho a peticionar vacantes, confeccionando la solicitud de concursar en duplicado dentro del plazo estipulado en la publicación.

4) **Del examen:**

Se considerará aprobado cuando se alcance o supere el sesenta por ciento (60%) del puntaje preestablecido. En caso de igualdad será de aplicación lo establecido en el punto siguiente. En el examen participará, en carácter de observador, un miembro designado por la Unión Ferroviaria.

5) **Prioridades:**

En los supuestos en que, luego del examen, se produzca una igualdad de puntaje entre dos (2) o más aspirantes, se definirá de la siguiente manera:

- mayor antigüedad en la especialidad
- mayor antigüedad en la Empresa
- mayor edad del postulante
- mayor carga de familia

6) **De la adjudicación:**

La vacante será adjudicada al postulante que alcance o supere el porcentaje pre-indicado como piso; a partir de cuyo momento será notificado de la adjudicación y se le reconocerá el pago efectivo del sueldo correspondiente al nuevo puesto.

**ARTÍCULO 31:**

Las partes acuerdan:

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

b) Dentro de este marco normativo la Empresa implementará un registro de postulantes potenciales que será aportado por la Unión Ferroviaria a través del Secretariado Nacional, de manera que en igualdad de condiciones se considere el ingreso de familiares, particularmente de aquellos trabajadores fallecidos, jubilados, o cualquier tipo de baja contemplada en este Convenio.

En todos los supuestos se tendrá en cuenta para los mencionados ingresos, la realización de los cursos específicos para la especialidad pertinente dictados por el Instituto de Formación Capacitación y Estudios Ferroviarios Seis de Octubre; y/o el (CENACAF).

La Empresa seleccionará el personal ingresante entre los postulantes que hubieran realizado y aprobado los cursos pertinentes, sin perjuicio de los requisitos y condiciones establecidos por la Empresa.

**CONTRATACIÓN**  
**ARTÍCULO 32:**

Solamente cuando circunstancias técnicas excepcionales y extraordinarias lo exijan (porque la magnitud de las obras a realizar exceda insuperablemente las posibilidades de dotación propia y/o porque revistan urgencia inaplazable) las Empresas podrán disponer la



realización de trabajos que hagan a su objeto normal y específico por medio de empresas contratistas.

La Empresa quedará obligada a constatar el cumplimiento de las obligaciones laborales y del régimen de la seguridad social por parte de las empresas contratistas y/o subcontratistas de acuerdo a lo dispuesto por el Artículo 30 de la L.C.T.

Asimismo la empresa contratista (o en su defecto las empresas) deberá proveer a los trabajadores de los equipos de seguridad exigidos por el presente Convenio para el cumplimiento de las tareas asignadas.

### TÍTULO XIII DE LOS REEMPLAZOS Y RELEVOS

#### ARTÍCULO 33:

Los trabajadores que transitoriamente realicen tareas comprendidas en categorías superiores, percibirán la diferencia del sueldo correspondiente a la categoría superior y cualquier otro adicional económico de dicha categoría.

Para que se genere este derecho, la asignación de la tarea tendrá que ser como mínimo superior al cincuenta por ciento (50%) de la jornada.

#### ARTICULO 34:

Atento a las particulares condiciones y características del tráfico ferroviario y de las operaciones comerciales de la Empresa y del servicio público que presta, tanto respecto a las regulaciones y exigencias en materia de seguridad y permanente control del tráfico como la operatividad del servicio y seguridad, queda establecido que en situaciones imprevistas, excepcionales y extraordinarias, para el personal asignado en forma permanente o transitoria a funciones o tareas que puedan afectar el funcionamiento normal del tráfico, y la marcha segura de los trenes, 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 doce (12) horas, abonándose la diferencia con los recargos de ley, según lo previsto en la legislación y en el presente convenio colectivo. La Empresa procurará el relevo del trabajador afectado por esta circunstancia dentro del menor tiempo posible.

Sólo en los casos contemplados en el párrafo anterior y en los casos en que el trabajador deba permanecer en su puesto de trabajo con un exceso de jornada diaria normal de cuatro (4) horas o más, la empresa abonará un 50 % más el viático diario. Este beneficio no tendrá carácter remuneratorio a los fines laborales y previsionales, conforme a lo determinado por el art. 106 in fine de la LCT.

El trabajador no podrá negarse a prestar servicios en horas extraordinarias cuando la Empresa lo establezca por razones de servicio, peligro, accidente, fuerza mayor o necesidades excepcionales de la Empresa; teniendo en cuenta el carácter de servicio ferroviario que presta y las obligaciones que impone el criterio de colaboración en el logro de los fines de la empresa.

Los trabajadores incluidos en el presente convenio no están comprendidos en la prohibición establecida en el art. 204 de la L.C.T.

### TÍTULO XIV TAREAS FUERA DE PLAZA Y TRASLADOS EN GENERAL

#### a) Solicitudes de traslado.

#### ARTICULO 35:

Quando un trabajador desee ser trasladado de su lugar habitual de trabajo a otro punto de la red ferroviaria administrada por la empresa, deberá formalizar la petición por



37

escrito, fundamentando los motivos de la misma. La Empresa deberá llevar un registro de estas solicitudes y atenderá las mismas dentro de los diez (10) días hábiles.

La Empresa comunicará a la Unión Ferroviaria toda solicitud de traslado, y la decisión adoptada.

**b) Trabajos alejados del lugar habitual.**

**ARTÍCULO 36:**

El trabajador realizará las tareas de la especialidad que reviste, en el lugar de su residencia y en la línea a la que pertenece.

Cuando la Empresa disponga que el personal deba cumplir una orden de servicio fuera de su lugar habitual de trabajo, se hará cargo de transportarlo hasta el lugar de prestación de servicios, ida y vuelta en el medio que la Empresa disponga.

A los fines establecidos en el presente convenio, se entiende por residencia el lugar habitual de trabajo que la Empresa asigna al trabajador al proceder a su designación, ya sea por ingreso, traslado, adjudicación de vacantes, etcétera, como asiento normal de sus funciones. El mismo deberá constar en el recibo de sueldo de todos los trabajadores y todas las trabajadoras

**c) Credencial de pase libre.**

**ARTÍCULO 37:**

La Empresa, otorgará a los trabajadores comprendidos en el presente convenio, una Credencial Identificadora la que servirá además como PASE LIBRE, para viajar en los Ramales Ferroviarios del Transporte de Pasajeros por ella explotados con excepción de los ramales de larga distancia, y dentro de sus posibilidades en las demás Líneas ferroviarias. Para los trabajadores activos este documento será personal e intransferible y resultará imprescindible. Y su portación será obligatoria durante la jornada de trabajo y, en caso de pérdida o extravío, el trabajador deberá denunciarlo a la Empresa en forma inmediata y seguir los procedimientos que ésta establezca.

La Empresa otorgará a la familia de cada trabajador (Esposa/o o concubina/o e hijos menores de dieciocho (18) años de edad), una Credencial Personal e Intransferible para viajar por todos los ramales de la línea operados por la Empresa, y dentro de sus posibilidades en las demás Líneas ferroviarias, abonando solo el valor del viaje/ abono estudiantil, siendo su tenencia indispensable para presentar ante personal de boleterías. Para gozar de este beneficio el trabajador debe gestionar el documento en forma personal en las oficinas de Recursos Humanos de la Empresa, presentando la documentación que acredite el vínculo y fotografías de 4x4 fondo blanco. Esta franquicia continuará para el trabajador y su familia una vez que el mismo se retire de la empresa por jubilación. En caso de pérdida o extravío el trabajador deberá denunciarlo a la Empresa en forma inmediata y seguir los procedimientos que ésta establezca.

**TÍTULO XV**

**ROPA DE TRABAJO Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL**

**XV.1. ROPA DE TRABAJO**

**ARTÍCULO 38:**

La ropa de trabajo, zapatos de seguridad, herramientas de trabajo y/o cualquier otro equipo o elemento cuya entrega debe efectuar la Empresa según lo descrito más abajo deberá ser adecuada y de probada calidad, no revistiendo carácter remuneratorio por no ser una contraprestación de las tareas realizadas.

La ropa de trabajo a utilizarse en verano e invierno será provista durante los meses de Octubre y Abril respectivamente, del año al que corresponda la provisión.



La Empresa arbitrará las medidas necesarias para que las licitaciones y/o compras de la provisión de la ropa de trabajo y de los elementos de protección personal sean realizadas con la anticipación necesaria para que las entregas se realicen dentro de las fechas previstas en este Convenio.

**38.1 Elementos de protección personal:**

Las empresas proveerán al personal, con cargo de devolución, los elementos de protección personal y de seguridad correspondiente a cada función y puesto de trabajo y teniendo en cuenta las condiciones climáticas zonales. Los trabajadores se obligan a la utilización de los mismos.

Asimismo, se obligan a utilizarlos sólo a los fines para los cuales han sido provistos, conservándolos adecuadamente, siendo pasibles de las sanciones que en cada caso correspondan por el no uso de los mismos o el uso indebido.

**38.2 Zapatos y/o botines de seguridad:**

La Empresa proveerán con cargo de devolución, al personal afectado zapatos y/o botines de seguridad, a razón de un (1) par cada año calendario. Los zapatos mencionados serán de uso obligatorio durante la jornada de trabajo, debiendo cada empleado a quien le fuera provisto hacerse cargo del cuidado y limpieza del mismo.

**38.3 Ropa de empresa:**

Las Empresas proveerán con cargo de devolución a cada empleado 2 (dos) juegos por año calendario del uniforme de trabajo, uno (1) en época estival y uno (1) en época invernal, considerando las excepciones que se especifiquen en el siguiente detalle.

**38.3.1) Tráfico y Personal de Estación.**

**a) Entrega de ropa Estacional por año:**

**EPOCA ESTIVAL**

- 1 Camisa Ombú, Grafa o similar.
- 1 Pantalón Ombú, Grafa o similar.

**EPOCA INVERNAL**

- 1 Camisa Ombú, Grafa o similar.
- 1 Pantalón Ombú, Grafa o similar.
- 1 Pullover o Buzo.

**b) Entrega de ropa no Estacional:**

- 1 Par de botines de Seguridad por años y/o con recambio según necesidad
- 1 Campera institucional cada 2 años

**38.3.2) Operadores de Estación sin Servicio de Maniobras**

**a) Entregas de Ropa Estacional**

**EPOCA ESTIVAL**

- 2 Chombas
- 1 Pantalón

**EPOCA INVERNAL**

- 2 Camisas
- 1 Pullover o buzo
- 1 Pantalón
- 1 Corbata

**b) entrega de Ropa No Estacional:**





- 1 Par de Zapatos medio Paseo por año
- 1 Campera institucional cada 2 años

### 38.3.3) Boleteros

#### a) Entrega de Ropa estacional por año:

##### EPOCA ESTIVAL

- 1 Pantalón
- 2 Chombas

##### EPOCA INVERNAL

- 1 Pantalón
- 2 Camisas
- 1 Pullover o buzo
- 1 Corbata

#### b) Entrega de ropa no Estacional por año:

- 1 Par de zapatos de medio paseo
- 1 Campera institucional cada 2 años

### 38.3.4) Material Rodante, Tractivo y Peón de limpieza.

#### a) Entrega de Ropa Estacional por año:

##### EPOCA ESTIVAL

- 2 Camisas Ombú, Grafa o similar.
- 2 Pantalones Ombú, Grafa o similar.

##### EPOCA INVERNAL

- 2 Camisas Ombú, Grafa o similar.
- 2 Pantalones Ombú, Grafa o similar.
- 1 Pullover o buzo.

#### b) Entrega de Ropa no Estacional:

- 1 par de Botines de Seguridad por año y/o por recambio según necesidad
- 1 campera institucional cada 2 años.
- 1 mameluco descartable con recambio según necesidad.

### 38.3.5) Guarda – Trenes

#### a) Entrega de ropa Estacional por año:

##### EPOCA ESTIVAL

- 2 Pantalones
- 2 Chombas

##### EPOCA INVERNAL

- 2 Pantalones
- 2 Camisas
- 1 Pullover
- 1 Corbata

#### b) Entrega de Ropa no estacional:

- 1 Impermeable cada 2 años
- 1 Campera institucional cada 2 años
- 1 Par de Zapatos de seguridad por año
- 1 Gorra de recambio según necesidad



### 38.3.6) Personal de Infraestructura

a) Entrega de Ropa Estacional por año

#### EPOCA ESTIVAL

2 Camisas Ombú, Grafa o similar.

2 Pantalones Ombú, Grafa o similar.

#### EPOCA INVERNAL

2 Camisas Ombú, Grafa o similar.

2 Pantalones Ombú, Grafa o similar.

1 Pullover o buzo

1 Chaleco para personal de vías y obras

b) Entrega de ropa no estacional:

1 Campera institucional cada 2 años

1 Par de Botines de Seguridad por año y/o con recambio según necesidad.

### 38.3.7) Personal Control de Evasión.

a) Entrega de Ropa Estacional por año

#### EPOCA ESTIVAL

2 Pantalones

2 Chombas

#### EPOCA INVERNAL

2 Pantalones

2 Camisas

1 Pullover

1 Corbata

b) Entrega de Ropa no estacional:

1 Campera institucional cada 2 años

1 Par de Zapatos Medio Paseo por año

### 38.3.8) Operario de Limpieza y Pasto

a) Entrega de Ropa Estacional por año

#### EPOCA ESTIVAL

2 Pantalones

2 Chombas y/o camisas

#### EPOCA INVERNAL

2 Pantalones

2 Camisas

1 Buzo

1 Chaleco

b) Entrega de Ropa no estacional:

2 Pares de Botines de seguridad

1 Par de Botas de Lluvia

1 Capa de agua cada dos (2) años

1 Campera Institucional cada 2 años

### 38.3.9) Personal de Almacenes

a) Entrega de ropa Estacional por año





**EPOCA ESTIVAL**

- 2 Pantalones
- 2 Chombas

**EPOCA INVERNAL**

- 2 Pantalones
- 2 Camisas
- 1 Buzo
- 1 Chaleco

b) Entrega de ropa no Estacional:

- 1 Par de zapatos de Seguridad por año y/o con recambio según necesidad
- 1 Campera institucional cada 2 años

**38.3.9) Personal que actúa en zonas de Montaña**

a) Entrega de ropa Estacional por año

**EPOCA INVERNAL**

- 1 Anorak cada dos años
- 1 Mameluco Térmico cada dos años
- 1 Conjunto de ropa interior térmica cada dos años.
- 2 Camisas Ombú, Grafa o similar.
- 2 Pantalones Ombú, Grafa o similar
- 2 Pulóveres o buzos
- 1 Par antiparras contra viento y nieve
- 1 Tricota de lana cada un año
- 1 Capa de lana cada un año
- 1 Par guantes de cuero y lana cada un año
- 1 Gorra de lana cada un año
- 4 Pares medias de lana cada un año.

**EPOCA ESTIVAL**

- 2 Camisas Ombú, Grafa o similar.
- 2 Pantalones Ombú, Grafa o similar
- 1 Buzo
- 1 Chaleco

b) Entrega de ropa no Estacional:

- 1 Par de zapatos de Seguridad por año y/o con recambio según necesidad
- 1 Borceguí o bota de cuero con planta de goma por año y/o con recambio según necesidad
- 1 Par de Botas de Lluvia
- 1 Capa de agua cada dos (2) años

El empleado se hará responsable por el cuidado, aseo y limpieza de la ropa de trabajo, debiendo usarla obligatoriamente durante la prestación de tareas en adecuadas condiciones de limpieza.

Para la reposición de la ropa de trabajo será requisito la devolución de la ropa en uso que por la índole de sus tareas sufra rotura y/o deterioro que impida su uso y que haya finalizado el tiempo por el cual se le dio la misma.

**38.3.10) Personal Administrativo.**

Al resto del personal que no se le provea la ropa correspondiente, se le abonará mensualmente una suma fija no remunerativa equivalente al 2% del sueldo básico de la categoría mínima de convenio.

**38.4 Provisión ropa de agua:**



La Empresa proveerá a todo el personal, que no se encuentre especificado especialmente en los párrafos precedentemente, y cuando por la índole de la función o de la modalidad del servicio en que actúa, deba desempeñarse a la intemperie, un (1) equipo de agua (pantalón y saco de lluvia o impermeable) y botas de goma cada cinco (5) años.

Reposición por rotura y/o deterioro prematuro:

La Empresa procederá a reponer la ropa de trabajo, los zapatos de seguridad y elementos de protección personal que sufran rotura o deterioro prematuro por causas derivadas de su uso normal.

Todo esto en virtud de la Resolución N° 299/11 de la Superintendencia de Riesgos de Trabajo.

**XV.2. HERRAMIENTAS DE TRABAJO**

**ARTÍCULO 39:**

La Empresa entregará al personal las herramientas de mano y los dispositivos adecuados y normalizados para la realización o ejecución de las tareas requeridas. Las herramientas de mano y los dispositivos se entregarán con cargo de devolución a cada empleado, el que será responsable de su cuidado y apropiado uso, debiendo realizar su devolución a la empresa cuando le sea requerido.

El empleador dispondrá lo pertinente para que el trabajador pueda dejar las herramientas de trabajo en lugares con el debido resguardo.

Las cuadrillas de vía deberán estar dotadas de sanitarios de campaña cuando en las cercanías del lugar en que trabajen se carezca de baño.

**TÍTULO XVI**  
**DÍA DEL TRABAJADOR FERROVIARIO**

**ARTÍCULO 40:**

Se reconoce el primero (1°) de marzo de cada año como Día del Trabajador Ferroviario. Este día festivo será considerado, a todos sus efectos, como feriado nacional.

Por ende le son de aplicación la totalidad de las normas establecidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo sobre feriados nacionales.

Este reconocimiento, implica el formal compromiso de los trabajadores de no afectar de ninguna forma la prestación de los servicios en el mencionado día, debiendo concurrir a su trabajo si la empresa así lo dispusiese.

**TÍTULO XVII**  
**CLÁUSULAS ECONÓMICAS – APORTES EMPRESARIOS Y**  
**RETENCIONES AUTORIZADAS**

**XVII.1. RETENCIONES AUTORIZADAS**

**ARTÍCULO 41:**

De acuerdo a las disposiciones legales vigentes, la Empresa deberá retener de las remuneraciones del personal afiliado comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, la cuota sindical, y demás conceptos autorizados por la Autoridad de Aplicación y depositarlos a la orden de la Unión Ferroviaria. El monto de la cuota de afiliación es el 2,5% de la remuneración que mensualmente percibe el trabajador.

La Unión Ferroviaria comunicará a la empresa por escrito, la nomina de afiliados, así como las altas y las bajas que se fueran produciendo, como así también la cuenta bancaria en que se deberán efectuar los depósitos mencionados precedentemente.



El empleador actuará como mero agente de retención conforme lo establece la Ley 23.551.

**XVII.2. CONTRIBUCIÓN DE SOLIDARIDAD**  
**ARTÍCULO 42:**

La Empresa procederán a retener a los trabajadores no afiliados comprendidos en la presente convención Colectiva de Trabajo, una suma mensual equivalente al dos (2) por cientos de la remuneración mensual sujeta aporte de cada trabajador durante la vigencia del presente convenio.

Esta contribución de solidaridad con destino a la Unión Ferroviaria se practicará de acuerdo a lo establecido en el art. 37 de la ley 23.551 y del art. 9 de la Ley 14.250, destinándose a cubrir los gastos realizados, y a realizar en la concertación de las convenciones colectivas de diferentes niveles. Asimismo coadyuvará entre otros objetivos, al desarrollo de la capacitación social, a la formación profesional y técnica que posibilite el desarrollo de la negociación colectiva favorable a mejores condiciones para todos los trabajadores beneficiarios y al desenvolvimiento económico y financiero de servicios y prestaciones que determine la asociación sindical.

El empleador actuará como agente de retención en los términos del art. 38 de la Ley 23.551, una vez que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social haya procedido a dictar el acto administrativo que torne exigible dicha retención, tal como lo dispone la normativa legal citada en este párrafo.

Asimismo y en función de lo establecido en el artículo 9° de la Ley 14250, se establece que estarán eximidos del pago de esta contribución solidaria aquellos trabajadores comprendidos en el presente convenio colectivo de trabajo que se encontraren afiliados sindicalmente a la Unión Ferroviaria, en razón de que los mismos contribuyen economicamente al sostenimiento de las actividades tendientes al cumplimiento de los fines gremiales, sociales y culturales de la organización Sindical, a través del pago mensual de la correspondiente cuota de afiliación.

**XVII.3. APOORTE PATRONAL**  
**ARTÍCULO 43:**

El empleador procederá a abonar mensualmente, durante la vigencia del presente convenio, por cada trabajador un aporte equivalente al importe que surja del producto entre el dos por ciento (2%) del sueldo básico de la categoría mínima, y por la cantidad de trabajadores en la Empresa, comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, a partir de su entrada en vigencia. Dicho monto será depositado a la orden de la Unión Ferroviaria en pro de mejorar, incrementar, fomentar, o desarrollar sus prestaciones sociales, asistenciales, previsionales, recreativas, y/o culturales, en interés y beneficios de los trabajadores representados por la misma.

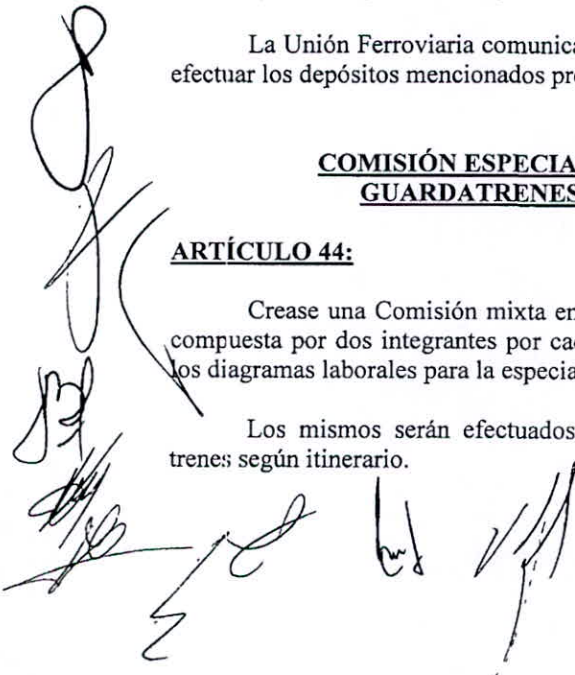
La Unión Ferroviaria comunicará a la empresa la cuenta bancaria en que se deberán efectuar los depósitos mencionados precedentemente.

**TÍTULO XVIII**  
**COMISIÓN ESPECIAL DE DIAGRAMACIÓN ESPECIALIDAD**  
**GUARDATRENES ELECCION DE DIAGRAMAS.**

**ARTÍCULO 44:**

Crease una Comisión mixta en cada una de las líneas de la empresa, la cual estará compuesta por dos integrantes por cada parte, y que tendrá como única misión establecer los diagramas laborales para la especialidad de guardatrenes.

Los mismos serán efectuados por la Empresa mediante la diagramación de los trenes según itinerario.



Los diagramas elaborados serán puestos a la vista y elección del personal con una antelación no inferior a diez (10) días hábiles previos a su puesta en vigencia.



El derecho a elegir diagrama expira cuarenta y ocho (48) horas antes de la puesta en vigencia de la nueva diagramación.

Las vacantes definidas en los servicios diagramados serán cubiertas con el personal más antiguo del servicio sin diagramar.

**TÍTULO XIX**  
**NEGOCIACIONES SUCESIVAS – MATERIAS DIFERIDAS – VIÁTICOS Y**  
**OTROS BENEFICIOS CONVENCIONALES**

**XIX.1. MATERIAS DIFERIDAS**

**ARTÍCULO 45:**

Lo referente a categorías profesionales, reglamentación de la jornada de trabajo y remuneraciones y compensaciones, será objeto de negociaciones que se seguirán manteniendo de inmediato, después de la firma del presente convenio. Los acuerdos a que se llegue se agregarán como cláusulas numeradas a continuación de la última del presente y con títulos identificatorios que también seguirán su numeración.

Asimismo, las partes dejan establecido, que las Actas que no se encuentran incluidas en el presente plexo convencional, y que sin embargo fueron suscriptas entre la Empresa y la Unión Ferroviaria, y/o la Comisión de Interpretación, mantendrán su vigencia, comprometiéndose a reunirse para su incorporación.

**XIX.2. CONVENIOS SUBSISTENTES**

**ARTÍCULO 46:**

Los convenios o acuerdos colectivos vigentes en toda la actividad o en cada línea o empresa en las materias indicadas en el artículo anterior, seguirán rigiendo transitoriamente hasta que se llegue a nuevos acuerdos como parte de éste convenio.

**XIX.3. NEGOCIACIONES SUCESIVAS**

**ARTÍCULO 47:**

La Comisión Negociadora se seguirá reuniendo a los efectos de analizar la incorporación de nuevas normas convencionales y/o la modificación de las establecidas en el presente Convenio.

**XIX.4. VIÁTICOS Y OTROS BENEFICIOS**

**ARTÍCULO 48:**

Sin perjuicio del diferimiento acordado en materia de remuneraciones y compensaciones, se establece desde ya que los viáticos establecidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, serán tales pese a la circunstancia de que los trabajadores no deban presentar comprobantes de rendición de cuentas, en cuanto que respondan a gastos reales en los cuales evidentemente deban incurrir los trabajadores para el desempeño de sus labores. En ningún caso sufrirán descuentos del régimen de la seguridad social –por no formar parte de la remuneración del trabajador-, en un todo de acuerdo con el art. 106 in fine de la Ley de Contrato de Trabajo.

**ASISTENCIA LEGAL**

**ARTÍCULO 49:**

Como beneficio convencional, el empleador a requerimiento del trabajador deberá prestar asistencia letrada a los trabajadores, a través de profesionales especializados en materia penal y civil, para que asuman la representación y asistencia letrada de los mismos, exclusivamente por hechos vinculados con el





cumplimiento del servicio ferroviario, en tanto no exista un conflicto de intereses entre el empleador y el dependiente.

En los casos en los que se requiera la prestación de asistencia letrada, el personal deberá hacer entrega de la citación judicial o demanda, dentro de las 24 (veinticuatro) horas de recibida, a su superior inmediato.

**VIVIENDA**  
**ARTÍCULO 50:**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 105 inc. d) de la L.C.T., modificado por Ley 24.700 y mientras éste mantenga su vigencia, el empleador podrá asignar en condiciones especiales y restrictivas el uso de una vivienda en comodato, ya sea de las que resulten adjudicadas por el contrato de operación suscripto con el Estado Nacional, o de propiedad o arrendada por la Empresa.

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

En el supuesto de ruptura del contrato de trabajo, el trabajador deberá entregar al empleador la tenencia de la vivienda asignada, libre de todo ocupante, a la finalización del preaviso o del plazo acordado por la misma, respectivamente, en el supuesto de que el preaviso fuere omitido el empleador otorgará un plazo de treinta (30) días a los fines de que el trabajador proceda a entregar la tenencia de la misma, libre de todo ocupante.

**TÍTULO XX**  
**AUTORIDAD DE APLICACIÓN - HOMOLOGACIÓN**

**ARTÍCULO 51:**

Las partes reconocen, atento el carácter interjurisdiccional del servicio ferroviario que presta la empresa, como única autoridad administrativa de aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

**ARTÍCULO 52:**

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