

MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL**SUBSECRETARÍA DE RELACIONES LABORALES****Resolución 534 - E/2016**

Buenos Aires, 02/08/2016

VISTO el Expediente N° 1.702.237/15 del Registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, la Ley N° 14.250 (t.o. 2004), la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, y

CONSIDERANDO:

Que a fojas 78/113 del Expediente de referencia obra agregado el proyecto de Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa celebrado entre la ASOCIACIÓN DE SEÑALEROS FERROVIARIOS ARGENTINOS, y la empleadora OPERADORA FERROVIARIA SOCIEDAD DEL ESTADO, cuya homologación las partes solicitan en los términos de la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

Que procede señalar que el referido proyecto reemplaza a los Convenios Colectivos de Trabajo N° 809/06 "E", 808/06 "E", 1121/10 "E", y 762/06 "E".

Que asimismo, la COMISIÓN TÉCNICA ASESORA DE POLÍTICA SALARIAL DEL SECTOR PUBLICO ha tomado la intervención que le compete.

Que las partes han fijado la vigencia del mentado instrumento en dos (2) años, a partir del 01 de enero de 2016, conforme los detalles allí impuestos.

Que los ámbitos de aplicación del mentado proyecto se corresponden con los surgidos de la Personería Gremial de la entidad sindical de marras, como así con la actividad de la empleadora firmante.

Que las partes han acreditado su personería y las facultades de negociar colectivamente.

Que se ha dado cumplimiento en autos con los recaudos formales exigidos por la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

Que las cláusulas pactadas no contravienen el orden público laboral.

Que en cuanto a lo establecido por las partes en la Cláusula 27.2, referida al aviso al empleador en caso de enfermedad o accidente, deberá estarse a lo dispuesto por el artículo 209 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976), y sus modificatorias.

Que sin perjuicio de ello, y en atención al contenido de la Cláusula 28.1.2, relacionada al período de otorgamiento de vacaciones, corresponde señalar que la eventual homologación del mismo no supe en ningún caso la autorización administrativa prevista en el artículo 154 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

Que la Asesoría Legal de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo de este Ministerio, tomo la intervención que le compete.

Que corresponde dictar el presente acto administrativo de conformidad con los antecedentes mencionados.

Que una vez dictado el presente acto administrativo, corresponde remitir las actuaciones a la Dirección Nacional de Regulaciones del Trabajo a los fines de evaluar la procedencia de practicar en autos el cálculo de la base promedio de remuneraciones y topes indemnizatorios, conforme lo impuesto por el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto N° 53/15.

Por ello,

LA SUBSECRETARIA DE RELACIONES LABORALES

RESUELVE:

ARTÍCULO 1° — Declárese homologado el Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa celebrado entre la ASOCIACIÓN DE SEÑALEROS FERROVIARIOS ARGENTINOS, y la empleadora OPERADORA FERROVIARIA SOCIEDAD DEL ESTADO, obrante a fojas 78/113 del Expediente N° 1.702.237/15, conforme lo dispuesto en la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

ARTÍCULO 2° — Regístrese la presente Resolución por ante la Dirección General de Registro, Gestión y Archivo Documental, dependiente de la SUBSECRETARIA DE COORDINACIÓN. Cumplido, pase a la Dirección de Negociación Colectiva, a fin que el Departamento Coordinación registre el instrumento obrante a fojas 78/113 del Expediente N° 1.702.237/15.

ARTÍCULO 3° — Notifíquese a las partes signatarias. Posteriormente remítase las actuaciones a la Dirección Nacional de Regulaciones del Trabajo a los fines de evaluar la procedencia de practicar en autos el cálculo de la base promedio de remuneraciones y topes indemnizatorios, conforme lo impuesto por el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo.

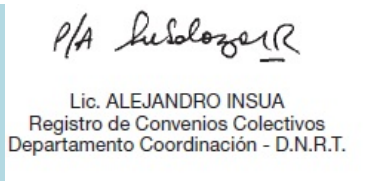
ARTÍCULO 4° — Hágase saber que en el supuesto que este MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL no efectúe la publicación de carácter gratuita del instrumento homologado y de esta Resolución, las partes deberán proceder de acuerdo a lo establecido en el Artículo 5° de la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

ARTÍCULO 5° — Comuníquese, publíquese, dese a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — SILVIA JULIA SQUIRE, Subsecretaria, Subsecretaría de Relaciones Laborales.

Expediente N° 1.702.237/15

Buenos Aires, 10 de Agosto de 2016

De conformidad con lo ordenado en la RESOLUCION SSRL N° 534/16 se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo de Empresa obrante a fojas 78/113 del expediente de referencia, quedando registrado bajo el número 1519/16 "E".



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE EMPRESA

ASOCIACIÓN SEÑALEROS FERROVIARIOS ARGENTINOS (ASFA) - SOFSE

TÍTULO I

ARTÍCULO 1° - PARTES CONTRATANTES

En la Ciudad de Buenos Aires, a los 18 días del mes de Enero de 2016, entre la OPERADORA FERROVIARIA SOCIEDAD DEL ESTADO, con domicilio legal en Ramos Mejía 1342, CABA, representada en este acto por el Dr. Federico Martín MANIAS, T° 68, F° 232 C.P.A.C.F., en su carácter de Apoderado, por una parte, en adelante denominada LA EMPRESA, y por la otra la ASOCIACIÓN SEÑALEROS FERROVIARIOS ARGENTINOS (ASFA), con domicilio legal en Av. Juan B. Justo N° 765 CABA, representada en este acto por los Señores Enrique MAIGUA, Alberto Luis GONCEBAT, Raúl Juan EPELBAUM, Alfredo Daniel GARCIA y Ramón Eduardo MALDONADO en su carácter de miembros paritarios y los Señores Rubén A. ALTAMIRANDA, Yonel Fermín ARMAS WONG, Sebastián SHINZATO, Esteban PEIRANO y Fernando Gabriel SARCO en su carácter de delegados del personal, con el asesoramiento legal del Dr. Domingo Arcomano, en adelante denominada EL SINDICATO, se suscribe el presente Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa, de acuerdo con la tipología establecida en las Leyes 14.250 (t.o. 2004) y 23.546 (t.o. 2004), artículo 1° inciso d) del Decreto 200/88 y Decreto 1515/93.

ARTÍCULO 2° - ACTIVIDAD Y CATEGORÍA DE TRABAJADORES COMPRENDIDOS

Este Convenio Colectivo de Trabajo es de aplicación a todo el personal de Señaleros y todo trabajador de la Empresa que gobierne todo tipo de sistema, mesas de mando, cambios y señales a los efectos de asegurar la marcha y seguridad de los trenes, y se encuentre incluido en las categorías que se especifican en el ANEXO A (DESCRIPCIÓN DE CATEGORÍAS LABORALES, FUNCIONES Y TAREAS) que integran el presente Convenio. Se encuentra excluida toda función, categoría o puesto no expresado en el mismo.

ARTÍCULO 3° - ÁMBITO TERRITORIAL DE APLICACIÓN

Este Convenio se aplicará a todas las líneas y ramales ferroviarios del Territorio Nacional afectados a la operación de la Empresa. Asimismo se considerará extendida en forma automática en caso de que sea ampliada la Operación mencionada precedentemente en los mismos términos y condiciones.

ARTÍCULO 4° - VIGENCIA

Las condiciones generales de trabajo establecidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo tendrán un plazo de vigencia de 2 (dos) años, desde el 01/01/2016 y hasta el 01/01/2018, conforme se estipulara en el Acuerdo refrendado en el marco del expediente N° 1.702.237/2015.

Las condiciones económicas contempladas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo y sus anexos específicos, tendrán la vigencia desde el día 01/01/2016 y hasta el día 30/06/2016.

En ambos casos, las partes acuerdan iniciar las nuevas negociaciones para su renovación noventa (90) días antes del vencimiento del plazo de vigencia pactado, no obstante lo cual las normas de la presente Convención Colectiva de Trabajo seguirán vigentes hasta tanto un nuevo Convenio entre en vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6° de la Ley 14.250 (t.o. 2004).

En caso de que circunstancias extraordinarias vinculadas al comportamiento de la economía nacional impongan la reconsideración de las condiciones vigentes, la cuestión será susceptible de tratamiento entre las partes.

Quedan sin efecto y por tal sin valor alguno, todos aquellos derechos y obligaciones previstos y emergentes de los Convenios Colectivos de Trabajo N° 809/06 "E", N° 808/06 "E", N° 1121/10 "E" y N° 762/06 "E", como así también de actas anteriores que no sean expresamente incluidas en el presente instrumento, el que registrará en consecuencia con exclusividad las relaciones entre las partes, sustituyendo en forma íntegra las regulaciones convencionales antes citadas.

TÍTULO II

CONSIDERACIONES GENERALES

ARTÍCULO 5° - CONSIDERACIONES GENERALES

La Empresa y el Sindicato comparten el concepto amplio que ambas son entidades que tienen una responsabilidad social. Ello implica que no sólo se limitarán a suscribir dignas condiciones de trabajo, seguridad y de retribución a través de esta convención colectiva de trabajo; ambas partes se comprometen además, a posibilitar a los trabajadores el pleno desarrollo de sus capacidades personales, analizando en conjunto cada una de las acciones que puedan realizar las partes, para el logro de este objetivo, en el marco del trabajo decente promovido por la OIT.

TÍTULO III

ORDENAMIENTO DE LAS RELACIONES LABORALES

ARTÍCULO 6° - COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN PERMANENTE (COPIP)

Continuase con el funcionamiento de la "Comisión Paritaria de Interpretación Permanente" (COPIP), la que estará constituida por dos (2) representantes de cada parte, sin perjuicio de la designación de un (1) suplente, el que podrá acompañar al titular a todo tipo de reuniones, y la participación de los asesores que las mismas consideren necesarios.

Los miembros titulares del sector sindical serán miembros de la Comisión Directiva Nacional de la Asociación Señaleros Ferroviarios Argentinos.

Las decisiones de la misma deberán ser adoptadas por ambas partes en todos los casos, en un tiempo prudencial y por escrito.

ARTÍCULO 7° - FUNCIONES Y ATRIBUCIONES DE LA COPIP

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

a) Interpretar, con alcance general, el presente Convenio Colectivo de Trabajo, a pedido de cualquiera de las partes signatarias. Las decisiones adoptadas por la COPIP en materia de interpretación del Convenio Colectivo de Trabajo, serán obligatorias para las partes con la naturaleza y alcance de las normas convencionales.

b) Considerar los diferendos que puedan suscitarse entre las partes como consecuencia del contenido y alcance de este Convenio Colectivo de Trabajo o por cualquier otra causa inherente a las relaciones laborales colectivas, procurando componerlos adecuadamente. Los diferendos podrán ser planteados a la COPIP por cualquiera de las partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

c) La COPIP podrá intervenir en controversias de carácter individual con las siguientes condiciones: 1) que la intervención se resuelva por ambas partes; 2) que se hubiera substanciado y agotado previamente el procedimiento de queja establecido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo y en los reglamentos internos de la empresa; 3) que se trate de un tema regulado en el presente Convenio Colectivo de Trabajo; 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 vigentes sobre representación de intereses individuales por la asociación sindical, o los que pudieran regir en el futuro.

d) Proceder a clasificar las nuevas tareas resultantes del proceso de innovación tecnológica y a la calificación del personal, cuando ello sea necesario en virtud del mismo proceso antes indicado.

e) Convocar a la Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo de Trabajo y proponerle las modificaciones que considere convenientes.

f) Asimismo, podrá habilitar modalidades de contratación.

g) Ejercer las demás funciones que expresamente se le hayan otorgado en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTÍCULO 8° - PROCEDIMIENTO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Las partes establecen a continuación los mecanismos conducentes a fin de atender las eventuales situaciones de conflicto colectivo de trabajo.

Cualquiera de las partes signatarias podrá solicitar, por escrito, la intervención de la COPIP definiendo, con precisión, el punto en discusión y la naturaleza de la controversia suscitada.

La COPIP deberá intervenir, a pedido de cualquiera de las partes signatarias del Convenio Colectivo de Trabajo, para la solución de cualquier conflicto colectivo de intereses y/o de interpretación de normas del presente Convenio Colectivo de Trabajo y/o de la legislación laboral. Ante un conflicto de cualquier naturaleza, la COPIP deberá conformarse a requerimiento de cualquiera de las partes. La falta de concurrencia a la reunión convocada, dará por agotada automáticamente esta instancia de autocomposición del conflicto.

La COPIP actuará como organismo armonizador de los intereses de las partes, procurando un avenimiento de las mismas, si no se lograra arribar a una solución del conflicto, cualquiera de las partes podrá formalizar ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, la solicitud de instancia obligatoria de conciliación prevista en la legislación vigente.

ARTÍCULO 9° - PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIONES Y QUEJAS

El trabajador que estime haber sido objeto de una sanción infundada o encontrarse afectado por la no aplicación o aplicación indebida de las normas legales o convencionales que regulan la relación laboral, deberá plantear el cuestionamiento a su superior jerárquico inmediato, el cual recibirá el reclamo dejando constancia escrita de su recepción firmando el duplicado.

El superior jerárquico inmediato deberá: 1) resolver la cuestión; 2) canalizar el problema a las áreas que puedan resolverlo y luego contestar al trabajador.

En caso que la respuesta no satisfaga al trabajador, éste podrá plantearla ante la instancia sindical que corresponda, sin perjuicio de entablar las acciones que eventualmente le asistan en sede administrativa o judicial.

Se considerará negativa la falta de respuesta por el superior jerárquico inmediato. Para que ello ocurra el silencio deberá subsistir por lo menos durante diez (10) días hábiles. Sin perjuicio de ello, la Empresa comunicará, por escrito, su negativa, fundando las razones de la misma.

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 adjudica, 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 significara 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 luego de vencido el plazo; 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 comenzara a correr el plazo de treinta (30) días hábiles para resolver la cuestión planteada y vencido el mismo sin que se expida 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.

ARTÍCULO 10° - HIGIENE, SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE EN EL TRABAJO

Serán de aplicación en la materia las normas emergentes de la Ley de Contrato de Trabajo, Ley 19.587 y su decreto reglamentario 351/79, y Ley 24.557, que por este instrumento se declaran como únicos dispositivos aplicables, reconociéndose en el análisis de salubridad del ámbito de trabajo sólo el procedimiento establecido en el artículo 200 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Independientemente de las responsabilidades legales de la empresa/operadora para garantizar y observar las normas vigentes en la materia, por una parte y la del Sindicato en observar y hacer cumplir dichas normas, las partes se comprometen a concientizar y capacitar al personal incluido en el presente convenio, respecto de los principios básicos de seguridad y prevención de accidentes sobre la base de las normativas vigentes.

ARTÍCULO 11° - COMITÉ DE HIGIENE, SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE EN EL TRABAJO

Las partes acuerdan la creación de un Comité de Higiene, Seguridad y Medio Ambiente, que estará integrado por un (1) representante de cada una de las partes y los asesores que las mismas designen. A su vez, las partes también podrán designar un (1) representante suplente que ocupará el lugar del titular en caso de ausencia.

Los miembros del sector sindical serán elegidos todos del seno de la COPIP.

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

Este Comité tendrá por objeto analizar 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 este Comité 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.

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 del Comité serán remitidas a la Comisión de Reclamos para su seguimiento.

Las partes, en el ámbito de la Comisión Paritaria de Interpretación Permanente (COPIP) acordarán el funcionamiento del presente Comité.

ARTÍCULO 12° - INNOVACIONES TECNOLÓGICAS. CAPACITACIÓN

Ante innovaciones tecnológicas, y dentro de sus necesidades, la Empresa facilitará a los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo la posibilidad de acceder a las actividades de formación y capacitación que apunten al mejoramiento de sus habilidades, los conocimientos y las aptitudes requeridas para la mejor y más segura realización de sus tareas.

Cuando por la incorporación de nueva tecnología se viera comprometido el plantel de personal de señaleros, el tema será tratado en el marco del mecanismo de interpretación (COPIP).

ARTÍCULO 13° - COMITÉ DE CAPACITACIÓN

La capacitación será un deber y un derecho de los trabajadores y un medio por excelencia para el logro de una mayor idoneidad y fuente de superación personal y profesional.

La Empresa adoptará los medios a su alcance para facilitar a los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo la posibilidad de acceder a las actividades y capacitación que apunten al mejoramiento de las habilidades y los conocimientos que en cada caso se requieran.

Contemplando este objetivo, las partes acuerdan la creación de un Comité de Capacitación que estará integrado por dos (2) representantes por cada una de las partes y los asesores que las mismas designen, elegidos todos del seno de la COPIP.

Las partes, en el ámbito de la Comisión Paritaria de Interpretación Permanente (COPIP) acordarán los objetivos y funcionamiento del presente Comité.

ARTÍCULO 14° - REPRESENTACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES EN LA EMPRESA

Se reconoce a la Asociación Señaleros Ferroviarios Argentinos (ASFA), la representación gremial exclusiva del personal de Señaleros, tal lo establecido en el ARTÍCULO 2° del presente Convenio.

14.1. Representación gremial

La representación del personal de Señaleros en los lugares de trabajo y en el ámbito de la Empresa será ejercida por los delegados gremiales que se elijan conforme a la ley 23.551, representación que comprenderá una Comisión de Reclamos, según lo establecido en el anteúltimo párrafo del presente artículo.

Las partes convienen que, por la tipología de la unidad negociadora y las características operativas de la empresa, en el caso que ésta tenga más de una Línea, se considerará a cada una de ellas como un (1) solo establecimiento. No se designarán representantes por turno.

El número de Delegados que integrará la representación de la Asociación Señaleros Ferroviarios Argentinos en cada Línea o ramal, será el que surja de aplicar la proporcionalidad dispuesta por el artículo 45 de la Ley 23.551. A su vez se conformará una Comisión de Reclamos que será designada por la Comisión Directiva Nacional de ASFA.

EL SINDICATO comunicará fehacientemente a la Empresa, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas hábiles posteriores a la elección, la nómina de los Representantes Gremiales que han sido elegidos según las Líneas., conforme a las normas vigentes, consignando en la misma la duración de sus mandatos, y los cargos o funciones que les correspondan a cada uno.

14.2. Delegados. Deberes y Derechos

Los delegados del personal serán elegidos de acuerdo con el procedimiento establecido en la legislación vigente, por el voto directo y secreto de los trabajadores comprendidos en el ámbito de representación que será determinado previamente por EL SINDICATO, conforme la proporcionalidad mencionada precedentemente, y sus mandatos tendrán una duración de uno (1) o dos (2) años según lo determine la calidad gremial. Ambas partes reconsiderarán, en el ámbito de la COPIP, la cantidad de delegados del personal para el caso de que la variación del plantel así lo aconseje.

La función de los delegados consistirá, por una parte, en representar al SINDICATO, en el ámbito que a cada uno de ellos corresponda, transmitiendo sus decisiones, difundiendo sus publicaciones y atendiendo los problemas laborales que se produzcan, respecto de los cuales brindarán a los trabajadores el asesoramiento necesario. Asimismo ejercerán la representación de los trabajadores del sector pertinente ante quienes representen a LA EMPRESA y órganos competentes del SINDICATO.

Cuando los problemas laborales que se susciten no puedan ser solucionados con los representantes de LA EMPRESA, los delegados deberán comunicar esta circunstancia a los miembros de la Comisión de Reclamos para que éstos procedan a su tratamiento.

Los delegados, dada su condición de trabajadores de LA EMPRESA, estarán obligados a ejercer sus funciones atendiendo al mantenimiento de la prestación del servicio público con calidad y eficiencia, cumpliendo las tareas que les corresponden en tiempo y forma, salvo en aquellos casos en que haga uso de crédito horario o permiso gremial, en los términos y condiciones que las partes establezcan.

Los Delegados Gremiales, tendrán derecho a percibir los haberes y beneficios sociales de la escala máxima del presente CCT de Empresa, en virtud de la tipología y características de la misión a desempeñar, mientras sustente el cargo y mandato por el que fueran elegidos.

LA EMPRESA otorgará a los delegados del personal un espacio físico a efectos de que los mismos puedan desarrollar su actividad gremial, en las condiciones que fije expresamente la COPIP.

14.3. Comisión de Reclamos. Deberes y Derechos:

Los miembros 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, centralizarán la representación ante las autoridades de la Empresa y canalizarán la relación orgánica con los niveles de conducción de la Asociación Señaleros Ferroviarios Argentinos.

Los miembros de la Comisión de Reclamos consideraran con las autoridades de la Empresa, mensualmente, los problemas de trabajo de carácter general y aquellos particulares que no hubieran encontrado solución en el sector correspondiente. A tal efecto realizarán las reuniones que sean necesarias, debiéndose plantear con antelación y por escrito el temario a tratar, debiéndose labrar acta de todos los puntos tratados y los acuerdos alcanzados, en el caso de temas que no pudieran ser resueltos en ese ámbito, los miembros de la Comisión de Reclamos lo elevarán ante su representante en la COPIP.

La Comisión de reclamos estará integrada por dos (2) Señaleros, designados por la Comisión Directiva del SINDICATO, durarán dos (2) años en sus funciones.

A su vez, durante la duración de sus mandatos, los mismos gozaran de licencia gremial, con derecho a percibir los haberes y beneficios sociales de la

escala máxima del presente CCT de empresa, previa comunicación fehaciente de su designación a la Empresa.

Sin derecho a percibir la licencia anual ordinaria que les correspondiere.

El tiempo de permanencia en el servicio será considerado periodo de trabajo a los efectos del cómputo de la antigüedad y de los beneficios establecidos en el presente CCT y la legislación vigente.

14.4. Créditos horarios y licencias gremiales

En el ANEXO "B" (REPRESENTACIÓN GREMIAL-CRÉDITOS HORARIOS Y LICENCIAS GREMIALES), que se adjuntará y formará parte integrante del presente Convenio Colectivo de Trabajo, las partes establecen la regulación de los créditos horarios y/o licencias gremiales.

ARTÍCULO 15° - RESERVA DE PUESTO

De conformidad con lo establecido en el artículo 217 de la Ley de Contrato de Trabajo, los trabajadores que se encontraren en las condiciones previstas en el Capítulo IV de la Ley 20.744, 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 despedidos durante los plazos que fije la ley respectiva, a partir de la cesación de las mismas. El periodo de tiempo durante el cual los trabajadores hubieran desempeñado las funciones precedentemente aludidas será considerado periodo de trabajo en las mismas condiciones y con el alcance de los artículos 214 y 215, segunda parte, de la Ley de Contrato de Trabajo y leyes concordantes.

ARTÍCULO 16° - CARTELERAS

LA EMPRESA permitirá al SINDICATO para que pueda informar al personal con relación a sus actividades gremiales, la colocación de carteleras en 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 del SINDICATO, debidamente firmados por las autoridades de la entidad, reconocidas por LA EMPRESA.

El SINDICATO entregará a LA EMPRESA una copia del ejemplar expuesto en la cartelera.

ARTÍCULO 17° - CONOCIMIENTO Y CUMPLIMIENTO DE REGLAMENTOS OPERATIVOS

Constituyen deberes esenciales de los trabajadores el conocimiento y debido cumplimiento del Reglamento Interno Técnico Operativo, del Reglamento de Seguridad que dicte la Empresa y de cualquier otro que se elabore.

La Empresa, con la asistencia técnica del Señalero Inspector/Instructor Principal, dictara cursos de capacitación con relación al Reglamento Interno Técnico Operativo y al Reglamento de Seguridad e Higiene de la empresa, a fin de capacitar a los trabajadores con respecto a cambios introducidos en las normas operativas y de seguridad, y con respecto a normas específicas del Reglamento Operativo y de Seguridad.

Una vez formalizados estos cursos de capacitación, la empresa podrá tomar test de eficiencia a los trabajadores, a los efectos de evaluar el conocimiento que los mismos deben de tener de dichos Reglamentos.

La toma de test tendrá por finalidad esencial verificar que los trabajadores han tomado debido conocimiento de los cursos de capacitación dictados, que indicaran de ser necesario su reevaluación.

La Empresa comunicara al SINDICATO, la fecha y lugar de toma de test, a los efectos de que los miembros de dicho organismo puedan presenciar la toma de exámenes.

ARTÍCULO 18° - DERECHO DE INFORMACIÓN

La Empresa se compromete a observar la normativa vigente en materia de Balance Social, conforme a las previsiones establecidas en el artículo 26 de la Ley 25.877, y Decreto N° 1171/00, entregando anualmente al Sindicato un documento único denominado "Balance Social", que contendrá la información indicada en el Art. 2 del Decreto N° 1171/00, relacionado con:

Programas o acciones de cambio tecnológicos a implementar, cuando los mismos impliquen cambios significativos en la relación laboral que afecten en particular el contenido de las tareas o su ejecución, o modifiquen significativamente las cabinas de señales.

Distribución del personal por cabinas de señales y función.

Niveles de empleo.

Condiciones y medio ambiente del trabajo.

Evolución total del rubro salarios del personal comprendido en la presente Convención Colectiva de Trabajo.

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

Situación del empleo destacando en particular la evolución del personal efectivo y las modalidades de contratación.

Los representantes gremiales se obligan a guardar reserva sobre los hechos e información que le suministre la Empresa.

ARTÍCULO 19° - RETENCIONES. CUOTA SINDICAL

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 autoridad competente, y depositarlos a la orden de la Asociación de Señaleros Ferroviarios Argentinos a los fines de que ésta pueda cumplimentar su objeto y finalidades.

A tal efecto, el sindicato deberá comunicar a la Empresa, por escrito, antes del día 20 de cada mes, la nómina de sus afiliados así como las altas y bajas que se produjeran.

A tal efecto la Empresa comunicará mensualmente por escrito al SINDICATO, conforme lo dispone el artículo 6° de la ley 24.642, la nómina de sus afiliados, sus remuneraciones, las altas y las bajas que se hubieren producido en el periodo respectivo y las cuotas y contribuciones que correspondan a cada trabajador.

El sindicato deberá comunicar a la Empresa la cuenta bancaria en que se deberán efectuar los depósitos mencionados precedentemente.

La Empresa actuará como mero agente de retención no teniendo ninguna responsabilidad por los descuentos que realice de acuerdo a las comunicaciones que envíe la Asociación de Señaleros Ferroviarios Argentinos.

ARTÍCULO 20° - PAGO DE APORTES, RETENCIONES Y/O CONTRIBUCIONES

Los valores económicos que le corresponda abonar a la Empresa a favor del SINDICATO, ya sea por cuotas sindicales, solidarias, mutuales, contribuciones de la Empresa, etc., deberán ser depositados como máximo hasta el día 15 del mes subsiguiente al que correspondan.

Pasada la fecha de vencimiento, automáticamente se considerará en mora y generara un interés punitivo del 2% (DOS POR CIENTO) mensual acumulativo, a partir del primer día de mora, similar al sistema aplicado por la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PUBLICOS (A.F.I.P.).

ARTÍCULO 21° - APOORTE EMPRESARIO PARA EL FOMENTO DE ACTIVIDADES SOCIALES, CULTURALES Y DE CAPACITACIÓN DE LOS TRABAJADORES

En el marco de lo previsto por el ARTÍCULO 9° de la Ley 14.250 y ARTÍCULO 9° de la Ley 23.551, reglamentado por el artículo 4° del Decreto 467/88 la Empresa procederá a abonar mensualmente un aporte dinerario equivalente al dos por ciento (2%) de la cantidad de trabajadores comprendidos en el presente Convenio, por el salario básico de la categoría Señalero Cabina Intermedia.

Dicho importe será depositado a la orden de la Asociación Señaleros Ferroviarios Argentinos a los fines de que ésta pueda desarrollar actividades sociales, culturales y de capacitación de los trabajadores representados por la misma.

TÍTULO IV

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

ARTÍCULO 22° - DESCRIPCIONES DE CATEGORÍAS LABORALES, FUNCIONES Y TAREAS

22.1. CATEGORÍAS LABORALES

La presente Convención Colectiva de Trabajo es de aplicación exclusiva a todo el personal de la empresa que se encuentre expresamente incluido en las categorías y especialidades laborales que se especifican a continuación; excluyen a toda función, categoría o puesto no expresado en el presente.

Señalero Inspector/Instructor Principal	
Señalero Inspector/Instructor	equivale a: Señalero Instructor
Señalero Encargado de cabina "U"	equivale a: Señalero Encargado de cabina "U"
Señalero Encargado cabina principal	equivale a: Encargado de Señaleros (Nivel I)
Señalero Cabina principal	equivale a: Señaleros Principales (Nivel II)
Señalero Cabina Intermedia	equivale a: Señalero Intermedia (Nivel III)
Señalero	equivale a: Señalero (Nivel IV)
Señalero Aspirante	equivale a: Señalero Aspirante

22.2 DEFINICIÓN DE LAS CATEGORÍAS

22.2.1 SEÑALERO INSPECTOR/INSTRUCTOR PRINCIPAL

Esta categoría incluye al personal de Señaleros que, dependiendo del Área de Capacitación de la Empresa, y debido a su experiencia y conocimiento de todos los sistemas de señalamiento y comunicaciones en funciones; del funcionamiento de todas las cabinas (mesas de mando incluidas), ya sean de baja, media o alta complejidad; capacidad de mando; manejo de personal y de todas las reglamentaciones vigentes tanto en la parte laboral como operativa, se encuentra habilitado por el Área de Capacitación para el dictado de cursos teórico prácticos del personal ingresante a la especialidad, cursos teórico practico de los sistemas de señalamiento implementados como a implementarse a todo el personal de Señaleros en actividad, efectuara las evaluaciones periódicas al personal de Señaleros tal como establecen los artículos 17 y 42 del presente CCT, efectuará y evaluará los exámenes correspondientes a los concursos de vacantes, como así también en caso de ser requerido examinará al personal que efectúa prácticas individuales de conocimiento de cabinas y las mesas de mando.

Cuando sea requerido; el Señalero Inspector/Instructor Principal, podrá ser destacado en comisión ante la C.N.R.T., como Inspector Nacional de este Ente.

Dada las características de la misión laboral a desempeñar, el Señalero Inspector/Instructor Principal percibirá todas las bonificaciones vigentes en el presente CCT.

El personal de Señaleros, para actuar en funciones de Señalero Inspector/Instructor Principal, deberá acreditar una actuación mínima en la especialidad de veinte (20) años en forma continua.

22.2.2 SEÑALERO INSPECTOR/INSTRUCTOR

Es el trabajador que dependiendo de la Gerencia de Operaciones será el encargado general de la supervisión y observación de todas las cabinas de señales (mesas de mando incluidas) y del personal de Señaleros, quien gozará de la necesaria independencia de acción acorde a su función, para lo cual mantendrá estrecho contacto con el Puesto de Control Trenes y la superioridad como parte integrante de un equipo.

Funciones:

Dado su conocimiento y responsabilidad se podrá desempeñar en las siguientes funciones:

- Inspección y supervisión del personal de Señaleros.
- Inspección y supervisión de todas las cabinas de señales y mesas de mando.
- Hacer respetar la legislación vigente.
- Supervisar que los ordenamientos se cumplan dentro de la norma de seguridad reglamentaria.
- Deberá tener informada a la Gerencia de Operaciones de las anomalías o imprevisión de cualquier servicio.
- Resolver sobre los procedimientos en cuanto a la faz operativa tanto reglamentaria como técnica.
- Supervisar el cumplimiento del servicio respecto del personal de Señaleros, evitando entrar en conflicto con el personal.
- Intervenir y mediar cuando los ordenamientos se contrapongan con la seguridad y la reglamentación.
- No contravenir lo convencionado, con referencia al personal de Señaleros a supervisar.
- Actuará en permanente contacto con el Puesto de Control Trenes.
- En caso de no ocupar un puesto fijo en la Linea, dará su posición a la Gerencia de Operaciones para que sea comunicada al Puesto de Control Trenes y la superioridad.
- Informará la aptitud y eficacia de los empleados del personal de Señaleros que supervise.
- Se interesará por la reparación y/o la reposición de elementos faltantes, solicitadas por el personal de Señaleros, reportará cuando no se efectúen

reparaciones o no se repongan elementos faltantes.

- Intervendrá en casos de emergencias, accidentes, trabajos de vía (tal como establece el R.I.T.O.) y en todos aquellos casos inherentes a la especialidad de señalero, que determine LA EMPRESA.

El personal de Señaleros, para actuar en funciones de Señalero Inspector/Instructor, deberá acreditar una actuación mínima en la especialidad de quince (15) años en forma continua.

22.2.3 SEÑALERO ENCARGADO DE CABINA "U"

Esta categoría incluye al personal de Señaleros que, en las cabinas de mayor complejidad e importancia operativa, tendrá a su cargo la coordinación integral de la circulación de los trenes, por lo que deberá poseer el conocimiento total del sistema de señalamiento y comunicaciones, las normas de seguridad y la estructura de mandos para saber recepcionar y transmitir órdenes que permitan adoptar resoluciones inmediatas y acordes a la magnitud del problema planteado.

Es el responsable máximo de la Cabina a su cargo, respondiendo por todas las situaciones que se susciten. Tiene personal a cargo, lleva registros de horario del personal. Cuida del aseo y del orden en su lugar de trabajo.

22.2.4 SEÑALERO ENCARGADO CABINA PRINCIPAL

En esta categoría se incluye al personal de Señaleros que además de los conocimientos de la operatoria ferroviaria asume las responsabilidades de conducir sistemas parciales complejos y de importancia operativa en su sector y/o ramal, tiene personal a cargo y responsabilidad operativa sobre una tecnología instalada, conoce las técnicas para racionalizar los recursos disponibles en su sector y tiene el criterio para resolver problemas del servicio.

Posee conocimientos para actuar con el plantel, dirigir al personal que actúa a sus órdenes y cuidar el aseo y el orden en su lugar de trabajo.

En cabinas de alta complejidad actuará bajo las órdenes del Encargado de Cabina "U", tendrá a su cargo la operatoria de la máquina de comando y/o marco de palancas.

22.2.5 SEÑALERO CABINA PRINCIPAL

En esta categoría se incluye al personal de Señaleros que además de los conocimientos de la operatoria ferroviaria asume las responsabilidades de conducir sistemas parciales complejos, tiene personal a cargo y responsabilidad operativa sobre una tecnología instalada, conoce las técnicas para racionalizar los recursos disponibles en su sector y tiene el criterio para resolver problemas del servicio.

Posee conocimientos para actuar con el plantel, dirigir al personal que actúa a sus órdenes y cuidar el aseo y el orden en su lugar de trabajo.

22.2.6 SEÑALERO CABINA INTERMEDIA

En esta categoría se incluye al personal de Señaleros que ha alcanzado un conocimiento de la operatoria Ferroviaria que permite el accionar independiente en cabinas intermedias complejas, estando en condiciones en algunos casos, de supervisar o conducir tareas de menor complejidad. Tiene el criterio suficiente para comunicar a sus superiores inmediatos las anomalías de servicio.

Asimismo, ejecuta los procedimientos de emergencia, lleva registros mínimos referidos a control de horarios del personal y comunica novedades. Cuida de la limpieza de los lugares de trabajo, instrumental y maquinaria.

22.2.7 SEÑALERO

En esta categoría se incluye al personal de Señaleros con conocimiento de la operatoria ferroviaria que le permite el accionar independiente en cabinas intermedias de baja complejidad. Tiene el criterio suficiente para comunicar a sus superiores las anomalías de servicio.

Asimismo, ejecuta los procedimientos de emergencia, lleva registros mínimos referidos a control de horarios del personal y comunica novedades.

Cuida de la limpieza de los lugares de trabajo, instrumental y maquinaria.

22.2.8 SEÑALERO ASPIRANTE

Es el trabajador que ingresa en relación de dependencia y que habiendo reunido las condiciones y los requisitos necesarios, realizará su instrucción en un curso de la especialidad de Señaleros, y luego que rinda de conformidad los exámenes requeridos por la C.N.R.T. y/o el área de capacitación de la empresa, pasará a desempeñarse en la categoría de "Señalero". Debiendo cumplir los siguientes requisitos:

- A). Ser mayor de dieciocho (18) años de edad y presentar certificado analítico de estudios secundarios completos.
- B). Cursar y aprobar el curso de capacitación correspondiente al Sistema de Señalamiento Mecánico o el Sistema vigente de la Línea respectiva, de sesenta (60) días hábiles.
- C). Una vez cursado y aprobado el curso de capacitación, y vencido el periodo del contrato de trabajo a prueba será encuadrado en la categoría mínima vigente en las cabinas de la Línea respectiva, cumpliendo la función de relevante, con derecho a percibir el "bono relevante".
- D). En caso de no aprobar el examen teórico y práctico inicial, se dará por extinguido el contrato de trabajo a prueba que expira a los noventa (90) días de su ingreso a la empresa.

22.3 RELEVANTES

En esta función se incluyen aquellos Señaleros que cubren los diagramas de licencias y las ausencias previstas e imprevistas. Tienen el conocimiento necesario para trabajar en cabinas de alta, media y baja complejidad. Los relevantes se obligan, cualquiera sea la causa, a cubrir toda plaza que sea necesaria en cualquiera de las cabinas de la línea.

Al personal que actúe en esta función se le abonará un suplemento remuneratorio equivalente al 8% del básico de su categoría en forma mensual. En caso de efectuar relevos en categoría superior se le abonará la diferencia correspondiente por este concepto.

Asimismo se asegurará la percepción del correspondiente viático diario (hasta cubrir 26 días como máximo si correspondiere) a cada trabajador que, cumpliendo con las tareas atinentes al presente punto, tuviera un cambio de diagrama que pudiera llegar a afectarlo, generando un perjuicio patrimonial.

22.4 CLASIFICACIÓN DE CABINAS DE SEÑALES

La clasificación de cabinas de señales, los puestos de trabajo, las dotaciones, las funciones y el personal idóneo, para cada cabina de señales, conforme a las reales necesidades técnicas operativas del servicio, serán asignadas en acta de COPIP, que deberá suscribirse en cada Línea.

ARTÍCULO 23° - CONDICIONES ECONÓMICAS

Las mismas se establecerán en el ANEXO "A" (CONDICIONES ECONÓMICAS) del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTÍCULO 24° - FORMAS DE PAGO. PLAZO

La Empresa podrá abonar las remuneraciones otorgadas a sus trabajadores en efectivo, cheque a la orden del trabajador, mediante la acreditación en cuenta corriente o caja de ahorro en moneda de curso legal abierta a nombre del dependiente en entidad bancaria nacional o privada, o en cualquiera de las formas prescriptas en la legislación vigente o que se dicte en el futuro que faciliten el pago y correspondiente cobro de dichas remuneraciones, atento el alto grado de dispersión geográfica de los servicios prestados por la Empresa y las necesarias condiciones de seguridad que se imponen.

La homologación del presente Convenio Colectivo de Trabajo será considerada como suficiente autorización de la autoridad de aplicación para la adopción de cualquiera de las formas de pago mencionadas precedentemente. La Empresa abonará las remuneraciones a su personal mensualmente, dentro de los plazos legales en vigencia.

ARTÍCULO 25° - ANTIGÜEDAD

Se entiende por antigüedad el tiempo acumulado en uno o varios períodos de relación de dependencia que el empleado haya mantenido con la empresa.

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

La Empresa abonará al personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, una suma de pesos igual al 1,5% (uno con cinco por ciento) del sueldo básico correspondiente a cada categoría, por cada año de antigüedad en concepto de bonificación remunerativa.

TÍTULO V

ACCIDENTES, ENFERMEDADES Y LICENCIAS

ARTÍCULO 26° - ACCIDENTES DE TRABAJO Y/O ENFERMEDADES PROFESIONALES

Se aplicarán las disposiciones de la Ley 24.557, decreto reglamentario, Ley 26.773 y decreto reglamentario 472/2014, resoluciones y leyes concordantes.

26.1 Aviso al Empleador:

Cuando el trabajador sufre un accidente de trabajo, deberá dar aviso a su superior inmediato y éste dará aviso a la Aseguradora de Riesgos del Trabajo, quienes arbitrarán 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 dada su gravedad.

26.2 Control:

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

26.3 El trabajador podrá ser asesorado a su requerimiento por los profesionales de la Asociación de Señaleros Ferroviarios Argentinos.

ARTÍCULO 27° - ACCIDENTES Y/O ENFERMEDADES INCULPABLES

Los accidentes y/o enfermedades inculpables quedarán regulados de acuerdo con la legislación vigente y a las siguientes normas:

27.1. Plazo. Remuneración

Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un período de tres (3) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco años, y de seis (6) meses si fuere mayor. En los casos en que el trabajador tuviere cargas de familia y por las mismas circunstancias se encontrara impedido de concurrir al trabajo, los períodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a seis (6) y doce (12) meses respectivamente, según si su antigüedad fuese inferior o superior a cinco (5) años. La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad, salvo que se manifestara transcurrido los dos (2) años.

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

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

La suspensión por causas económicas o disciplinarias dispuesta por el empleador no afectará el derecho del trabajador a percibir la remuneración por los plazos previstos, sea que aquella se dispusiera estando el trabajador enfermo o accidentado, o que estas circunstancias fueren sobrevinientes.

27.2. 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 lo haga, 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.

27.3. 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.

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 se encuentre internado. Si el trabajador estuviere en condiciones de deambular deberá presentarse en el consultorio médico de la Empresa, donde hubiere, a la mayor brevedad posible, y dentro de los horarios de atención médica establecidos.

Cuando el trabajador solicite un Médico a domicilio, del Servicio de Medicina Laboral de la Empresa; y esté no se encuentre en el domicilio declarado ante la Empresa, será pasible de sanción disciplinaria.

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 corresponda, 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 Médico de la Empresa.

27.4. 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 aquellos. Vencido dicho plazo, la relación de empleo subsistirá hasta tanto alguna de las partes 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.

27.5. Reincorporación

Vigente el plazo de conservación del empleo, si del accidente o enfermedad resultare una disminución definitiva en la capacidad laboral del trabajador y éste 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 fuere imputable, deberá abonar al trabajador la indemnización establecida en la legislación vigente.

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

Cuando de la enfermedad o accidente se derivare incapacidad absoluta para el trabajador, el empleador deberá abonarle la indemnización establecida en la legislación vigente.

27.6. Discrepancia de Criterios Médicos - Comité de Aptitud y Dispensa

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 Actitud y Dispensa. Si no lo hicieran, se entenderá que acepta el criterio del profesional médico del trabajador. Durante el lapso en que expida el Comité de Aptitud y Dispensa el empleador deberá seguir abonando las remuneraciones al trabajador, salvo que éste se encuentre en periodo de reserva de puesto (art. 211 de la LCT). El Comité deberá expedirse dentro del plazo de diez (10) días hábiles, a contar del pedido de su intervención respecto del tema en cuestión.

El Comité de Aptitud y Dispensa será de consenso 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.

27.7. Personal afectado por impedimento físico (a.p.i.f.):

Sin perjuicio de lo precedentemente expuesto, el personal que no reúna a juicio de la Junta Médica de la Empresa las condiciones mínimas de capacidad psicofísica, que le permitan el normal ejercicio de su profesión de acuerdo a lo que exigen los reglamentos y disposiciones vigentes, podrá ser reubicado a trabajos compatibles con su capacidad laborativa, ubicándose en puestos vacantes de sus planteles, aunque los mismos correspondan a denominaciones no incluidas en este convenio laboral, de acuerdo a las siguientes normas:

- a) Si la reubicación corresponde a especialidades representadas por otro CCT, esta será transitoria o definitiva;
- b) Dicha reubicación operará en categorías para la cual reúnan los conocimientos exigidos y demás requisitos previstos,
- c) En los casos de reubicación transitoria, el personal podrá reintegrarse al Convenio de origen al readquirir su aptitud psicofísica.

En los casos de reubicación definitiva, quedará ajustado a todas las Prescripciones establecidas en el Convenio Laboral que lo agrupa.

El sueldo correspondiente a la categoría titular en que revistaba el trabajador incapacitado, no sufrirá disminución cuando sea reubicado en una escala inferior.

El personal que sin razones debidamente justificadas, a juicio de la Superioridad, no aceptara su reubicación en las condiciones expuestas será desvinculado de la empresa y ajustado a la legislación vigente.

El trabajador será revisado periódicamente y en el caso de que el servicio de sanidad y la ART lo considere con un grado de incapacidad suficiente para la obtención de la jubilación por invalidez, se le otorgarán sesenta (60) días de plazo, a partir de la fecha de entrega del certificado respectivo para iniciar las tramitaciones ante la ANSES, con la obligación de recurrir la denegatoria del beneficio hasta obtener resolución judicial definitiva; en su defecto la Empresa resolverá conforme a la legislación vigente.

En el caso que la ANSES no le acordara el beneficio, el incapacitado Continuará prestando servicios en la empresa, en las condiciones estipuladas para el personal afectado por impedimento físico, siempre que obtenga el alta médica.

El personal incapacitado y reubicado en otro puesto al readquirir su Aptitud psicofísica podrá ser reintegrado a su categoría y/o clase de origen, sin deducirle el tiempo que estuvo fuera de la misma.

ARTÍCULO 28° - RÉGIMEN DE LICENCIAS

Las licencias que a continuación se enumeran se registrarán por las disposiciones legales aplicables que se transcriben en su parte pertinente y de acuerdo con las normas que más abajo se establecen:

28.1. Por vacaciones

La concesión de la licencia anual por vacaciones será obligatoria por parte de la Empresa y de usufructo irrenunciable por parte del trabajador, en los términos de los artículos 151, 152, 153 y subsiguientes de la LCT.

28.1.1. Plazos

- a) Catorce (14) días corridos, cuando su antigüedad no exceda de cinco (5) años.
- b) Veintiún (21) días corridos, cuando su antigüedad sea mayor de cinco (5) años y no exceda de diez (10) años.
- c) Veintiocho (28) días corridos, cuando su antigüedad sea mayor de diez (10) años y no exceda de veinte (20) años.
- d) Treinta y cinco (35) días corridos, cuando su antigüedad sea mayor de veinte (20) 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 de su otorgamiento.

Para tener derecho cada año a este beneficio, el trabajador deberá haber prestado servicios durante la mitad, como mínimo, de los días hábiles comprendidos en el año calendario o aniversario respectivo. A este efecto se computarán como hábiles los días feriados en que el trabajador debiera normalmente prestar servicios.

También se computarán como trabajados los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de una licencia legal u convencional, o por estar afectado por una enfermedad inculpable o por infortunio en el trabajo, o por otras causas no imputables al mismo.

Cuando el trabajador no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto precedentemente, gozará de un periodo de vacaciones, en proporción de un (1) día de descanso por cada veinte (20) días efectivamente trabajados, computables de acuerdo a las disposiciones precedentes.

Para gozar de este beneficio no se requerirá antigüedad mínima en el empleo.

28.1.2. Época de otorgamiento

Atento a las características especiales de la actividad de la Empresa y la naturaleza permanente del servicio de transporte de pasajeros, la Empresa podrá otorgar la licencia anual por vacaciones entre el 1º de enero y el 31 de diciembre de cada año. Esta deberá proceder en forma tal que a cada trabajador le corresponda el goce de éstas por lo menos en una temporada de verano cada tres (3) períodos. La homologación de este Convenio Colectivo de Trabajo surtirá los efectos de la autorización del segundo párrafo del artículo 154 de la Ley de Contrato de Trabajo

Será considerado período de verano para un mayor beneficio para el trabajador, el período de receso escolar, tomándose entre el 15 de diciembre y el 15 de febrero, para su aplicación, las mismas se considerarán como "fecha de inicio". Debe tenerse en cuenta un margen de +/- 3 días desde el inicio de cada temporada a efectos del encuadre del período de licencia, en función que el mismo debe comenzar luego del descanso semanal del trabajador.

Cuando un matrimonio se desempeñe al servicio de la Empresa las vacaciones podrán 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 primer párrafo y otorgada en un plazo no mayor de treinta (30) días corridos.

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 que no afecte notoriamente el normal desenvolvimiento del servicio.

La licencia anual deberá concederse dentro del año que corresponda a su otorgamiento. El goce de las vacaciones podrá ser fraccionado por acuerdo de partes, no pudiendo acumularse más de un tercio de las mismas.

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.

Existiendo acuerdo entre las partes, la Empresa podrá acordar con el trabajador que una fracción de catorce (14) días o más de la licencia por vacaciones, se usufructúen en temporada de verano. Asimismo los días de Feriados Nacionales trabajados y acumulados a la Licencia anual, como así también el período restante de Licencia Anual Ordinaria no gozados en temporada de verano, serán acordados fuera de ésta.

28.1.3. 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 notificación el año al que corresponden y la cantidad de días pertinentes.

La Empresa anunciará con sesenta (60) días de anticipación, mediante la publicación de los diagramas de vacaciones, la programación de las licencias del personal, que tendrá por objeto anunciar al trabajador la oportunidad en la que gozará de las mismas, lo que quedará supeditado a la posterior notificación establecida más arriba.

28.1.4. Comienzo de la Licencia

La licencia comenzará un día lunes o siguiente hábil si aquel fuese feriado o no laborable. Tratándose de trabajadores que presten servicios en días inhábiles, las vacaciones deberán comenzar el día siguiente a aquel en el que el trabajador gozará de descanso semanal o subsiguiente si aquel fuese feriado o no laborable.

28.1.5. Retribución. Forma de pago

La retribución correspondiente al periodo de vacaciones deberá ser satisfecha a la iniciación del mismo, la que se ajustará a los términos de la legislación vigente.

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

28.1.6. Suspensión de las vacaciones

La licencia anual se suspenderá 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. La licencia anual también se suspenderá por las licencias por fallecimiento previstas en el presente Convenio, por nacimiento de hijos, por convocatoria a curso de capacitación, por las licencias de Delegados que asisten a Congresos Ordinarios y/o Congresos Extraordinarios del SINDICATO previstas en el presente CCT, por falta del pago correspondiente al período de vacaciones a la iniciación de las mismas (excepto cuando el trabajador haya optado por no cobrarla) o por enfermedad del trabajador debidamente controlada por la Empresa debiendo luego continuar en uso de la licencia por vacaciones.

28.1.7. Vacaciones. Extinción del Contrato de Trabajo

Cuando por cualquier causa se produjera la extinción del contrato de trabajo, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente al salario correspondiente al periodo de licencia proporcional a la fracción del año trabajada, sumada a la que aún no había gozado —del año anterior— por haberse previsto su programación con posterioridad a su egreso.

28.2. Licencia por matrimonio

En caso de matrimonio, el empleado gozará de una licencia de trece (13) días corridos, contados desde la celebración del mismo.

En caso de matrimonio de un hijo del trabajador, este gozará de una licencia de dos (2) días.

28.3. Licencia por paternidad o adopción:

En caso de nacimiento de hijos, el personal masculino deberá gozar de la licencia legal de seis (6) días con goce de sueldo, dentro de los diez (10) días de 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, la licencia será de nueve (9) días. Similares beneficios gozará aquel trabajador que tome en adopción uno o más niños.

Cuando el nacimiento o adopción, se tratase de un hijo con discapacidad la licencia será de doce (12) días.

28.4. Licencia por fallecimiento

Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la Ley de Contrato de Trabajo, de hijos, hijastros, padres y padrastros, el trabajador gozará de una licencia especial de cinco (5) días corridos.

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

Asimismo tendrá de 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 de su cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio.

Por fallecimiento de hermanos gozará de tres (3) días de licencia, y por hermanastros, yernos, nueras, cuñados, abuelos, suegros y nietos, gozará de una licencia especial paga de dos (2) días.

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 aún resta de la primera fuera superior al número de días que corresponda por la última, en cuyo caso se concederá únicamente la primera.

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 300 (trescientos) kms. del domicilio del trabajador declarado ante la empresa, y por dos (2) días cuando el lugar del fallecimiento de los familiares se encuentre a más de 500 (quinientos) kms.; esta circunstancia debe acreditarse debidamente ante la empresa.

Las licencias legales por fallecimiento y la convencional pactada en el párrafo anterior, se computará 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 día hábil.

La licencia por fallecimiento es independiente de cualquier otra a que tenga derecho el personal y será concedida sea cual sea la antigüedad en el servicio.

28.5. Licencia por donación de sangre y exodoncia:

Conforme lo establecido por la Ley 22.990, los trabajadores que concurren a donar sangre a un banco de sangre legalmente autorizado por la autoridad de aplicación, tendrán derecho a la justificación de su inasistencia, sin pérdida de remuneración, por plazo de veinticuatro (24) horas, incluido el día de la donación, debiendo dar previo aviso al empleador del día en que se tomará la licencia, salvo casos de fuerza mayor justificada. Cuando la donación de sangre sea realizada por hemaféresis, la justificación abarcará treinta y seis (36) horas 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.

Cuando un trabajador paciente odontológico, cuyo tratamiento concluya en exodoncia (extracción dental), se le justificará, previo presentación de un certificado, 36 (treinta y seis) horas corridas.

28.6. Licencia por Mudanza

Cuando el trabajador deba mudarse por cambio de domicilio, gozará de dos (2) días de licencia. Para disponer de este beneficio el trabajador deberá notificar a la Empresa esta circunstancia con tres (3) días de antelación. A su vez se sumará un día más si la misma es a más de cien (100) km. de lejanía a su nuevo lugar de residencia.

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

Esta licencia 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.

28.7. Licencia por exámenes

Para rendir examen en la enseñanza media, el empleado gozará de una licencia paga de dos (2) días corridos por examen, 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 paga 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.

28.8. Licencia por enfermedad grave de cónyuge e hijos menores

El trabajador que conviva y tenga a su exclusivo cargo a cónyuge o persona que conviva en aparente matrimonio, padres y/o hijos, que se encuentren afectados de una enfermedad de extrema gravedad que ponga en riesgo la vida del paciente y requiera cuidados intensivos o continuos y sea insustituible su presencia para su cuidado, si estas circunstancias son debidamente fundamentadas, comprobadas y justificadas ante la Empresa, accederá a una licencia con goce de sueldo de hasta treinta (30) días corridos continuos o discontinuos por año calendario; de continuar o necesitar la continuidad de esta Licencia será justificada y sin goce de sueldo.

A los efectos de acceder a esta licencia, el trabajador deberá presentar su solicitud a la Empresa por escrito acompañando los certificados médicos u otros elementos que ésta considere necesarios, teniendo la Empresa la facultad de verificar la veracidad de los motivos invocados a través de su departamento médico.

28.9. Licencia sin goce de haberes

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

a) Para desempeñar cargos electivos o representativos en asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial o en organismos que requieran representación sindical (artículo 48, Ley 23.551).

b) Para desempeñar cargos electivos en el orden Nacional, Provincial o Municipal en los términos del artículo 215 de la Ley de Contrato de Trabajo.

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 fue elegido o designado.

c) El trabajador podrá solicitar, por escrito y fundando su petición, licencias sin goce de sueldo. La Empresa considerará las mismas y podrá otorgarlas en la medida en que estas licencias no afecten, a criterio de la Empresa, el desenvolvimiento de la operación y del servicio.

28.10. Licencia por Revisación Médica Anual

En el marco de las posibilidades operativas, la revisión médica anual a la que está obligado todo el personal comprendido en la presente convención colectiva de trabajo, se realizará dentro de las horas de trabajo.

Si esto no fuere posible, la Empresa deberá otorgarle permiso con goce de sueldo por el tiempo que la misma demande.

Cuando el trabajador deba realizar la revisión médica anual, la empresa deberá convocarlo por escrito para que pueda cumplir con las obligaciones especificadas del presente CCT, con una antelación no menor a cuarenta y ocho (48) horas, para realizar la misma fuera de su descanso semanal y debiendo otorgarle el tiempo necesario para cumplir con los requisitos obligatorios (puntualidad, ayuno no menor a ocho (8) horas, etc.).

28.11. Licencia por declaración policial, judicial, y/o trámites

Cuando el trabajador sea citado por los tribunales nacionales o provinciales o deba realizar trámites personales y obligatorios ante las autoridades nacionales, provinciales o municipales, tendrá derecho a asistir, y la empresa deberá otorgarle el día pago. En estos casos el trabajador deberá avisar previamente a la Empresa por escrito y con tres (3) 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. Si por razones de declaraciones provocadas por el servicio, y el trabajador debiera trasladarse fuera de su residencia, la empresa garantizará su traslado y el pago de una suma fija equivalente al valor del viático general. Este beneficio será otorgado conforme los alcances de la Ley 23.691.

28.12. Licencia especial Deportiva:

Visto la Ley Nacional N° 20.596, sobre licencias especiales deportivas en la Argentina, todo deportista aficionado que como consecuencia de su actividad sea designado para intervenir en campeonatos Regionales, Argentinos, Internacionales, deberá concederse una Licencia especial en sus obligaciones laborales, según los requisitos y condiciones establecidos por la citada Ley. Para ello la solicitud deberá contener conformidad de aquel a quien deba extenderse, datos personales completos, certificado que acredite su carácter de aficionado, certificado médico psicofísico, personas responsables de quienes estarán a cargo de la competencia, lugar, día y hora de la preparación, torneo, congreso y/o reuniones. Medios económicos para afrontar la participación y todo aquello que solicite la mencionada ley.

ARTÍCULO 29° - SALAS MATERNALES Y/O GUARDERÍA INFANTIL. COMPENSACIÓN NO REMUNERATORIA

En los casos en que el trabajador deba dejar el cuidado del hijo menor de 6 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, el trabajador en su caso deberá presentar comprobante de este gasto, y el empleador abonará el mismo conjuntamente con el pago de las compensaciones mensuales.

En los supuestos en que ambos padres trabajen en la misma empresa el privilegio se le 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 el viático. Este beneficio sustituye la obligación del empleador de habilitar salas maternales o guarderías infantiles previstas por la LCT, Artículo 103 bis, párrafo f).

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

ARTÍCULO 30° - FERIADOS NACIONALES

Los feriados nacionales se regirán de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente y de acuerdo a las disposiciones de la autoridad competente, con las particularidades especificadas en el presente artículo, considerando el carácter de servicio público esencial que reviste el servicio de Transporte.

LA EMPRESA podrá disponer que determinados sectores o trabajadores no trabajen el día feriado nacional si las necesidades operativas de la misma lo permiten.

LA EMPRESA podrá disponer que determinados sectores o trabajadores trabajen el día feriado nacional si las necesidades operativas de la misma lo exigen.

El trabajador podrá disponer percibir el feriado nacional, y los fijados por el Poder Ejecutivo Nacional u optar acumularlo en la licencia anual. Cualquiera fuere la opción que elija, deberá comunicarlo a la empresa con copia a la entidad gremial, durante el mes noviembre de cada año calendario.

ARTÍCULO 31° - DÍA DEL TRABAJADOR FERROVIARIO

Se reconoce el 1° de Marzo de cada año como DÍA DEL TRABAJADOR FERROVIARIO. Dicho día será considerado a los efectos convencionales 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 dispusiere.

A solicitud del trabajador, el día del trabajador ferroviario puede ser acumulado a la licencia anual ordinaria correspondiente. En ese caso, el trabajador deberá comunicar la opción a la Empresa por escrito y con una anticipación no menor a treinta (30) días de la fecha de dicho feriado.

TÍTULO VI

REGULACIÓN DE LAS CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO

ARTÍCULO 32° - JORNADA DE TRABAJO - JORNADA NOCTURNA

En esta materia serán de aplicación exclusiva la Ley de Contrato de Trabajo, art. 25 de la Ley 24.013, Ley 24.465, Ley 11.544 y el presente Título.

Las horas de trabajo prestadas en jornada nocturna serán computadas con un adicional de ocho (8) minutos por hora, que serán abonadas conjuntamente con sus haberes mensuales, de acuerdo al régimen previsto por la Ley 11.544, y disposiciones concordantes de la L.C.T.

ARTÍCULO 33° - HORARIO DE TRABAJO

Los horarios de trabajo serán dispuestos por la Empresa de acuerdo a las disposiciones legales vigentes y a este Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTÍCULO 34° - TIEMPO DE TRABAJO. JORNADA LABORAL

Será considerado tiempo de trabajo el transcurrido desde la hora indicada para iniciar la tarea asignada por la Empresa en residencia, hasta la hora de

su terminación.

Se considerará Residencia, el lugar que la Empresa asigna al trabajador para tomar servicio y dejar al proceder a su designación ya sea por ingreso, traslado, adjudicación de vacantes, etc. como asiento normal de sus funciones.

Quedan excluidos de la jornada de trabajo, los tiempos que el dependiente utilice para cambiarse, higienizarse, etc.

La jornada de trabajo del personal de Señaleros no podrá exceder de 6 (seis) horas diarias y 36 (treinta y seis) horas semanales.

A los efectos de asegurar la continuidad de los servicios en los casos imprevistos y/o de fuerza mayor, el personal no podrá rehusarse a excederse del límite máximo que para la jornada establezca la presente norma de organización. A tales efectos, el personal continuará trabajando si no hubiere concurrido su relevo hasta tanto sea efectivamente relevado.

ARTÍCULO 35° - JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS SEMANALES DEL PERSONAL AFECTADO A SERVICIOS DIAGRAMADOS

La jornada de trabajo del personal afectado a los servicios diagramados será regulada por el régimen de ciclos establecidos en el apartado 1 y sus descansos semanales por lo establecido en el apartado 2 de este artículo.

1. CICLOS:

Atento a la naturaleza del servicio prestado por la Empresa, la misma, podrá disponer el régimen de trabajo en ciclos, de acuerdo a lo dispuesto por el art. 202 de la Ley de Contrato de Trabajo y disposiciones concordantes de la Ley 11.544 y Decretos Reglamentarios Específicos.

La Empresa podrá adoptar, entre otros, cualquiera de los siguientes ciclos:

a) Ciclo de 1 (una) semana:

En este caso, el término medio de las horas de trabajo, computables dentro del ciclo, no podrán exceder las 36 (treinta y seis) horas semanales.

b) Ciclo de 2 (dos) semanas:

En este ciclo de 14 (catorce) días el término medio de las horas de trabajo, será de 72 (setenta y dos) las horas de trabajo computables dentro del ciclo y no podrán exceder, en el promedio del ciclo, las 36 (treinta y seis) horas semanales.

En este caso el trabajo semanal no podrá exceder de 42 (cuarenta y dos) horas semanales.

c) Ciclo de 3 (tres) semanas:

En este ciclo de 21 (veintiún) días el término medio de las horas de trabajo, será de 108 (ciento ocho) las horas de trabajo computables dentro del ciclo y no podrán exceder, en el promedio del ciclo, las 36 (treinta y seis) horas semanales.

En este caso el trabajo semanal no podrá exceder de 42 (cuarenta y dos) horas semanales.

d) Ciclo de 4 (cuatro) semanas:

En este ciclo de 28 (veintiocho) días el término medio de las horas de trabajo, será de 144 (ciento cuarenta y cuatro) las horas de trabajo computables dentro del ciclo y no podrán exceder, en el promedio del ciclo, las 36 (treinta y seis) horas semanales.

En este caso el trabajo semanal no podrá exceder de 42 (cuarenta y dos) horas semanales.

2. DESCANSOS SEMANALES:

El descanso semanal, cuando la Empresa hubiese adoptado el régimen de ciclos, tendrá las siguientes características:

a) Ciclo de 7 (siete) días:

El trabajador gozará de 1 (un) descanso semanal de 42 (cuarenta y dos) horas.

b) Ciclo de 14 (catorce) días:

El trabajador gozará de 2 (dos) descansos semanales, que sumados serán de 84 (ochenta y cuatro) horas.

Uno de los dos descansos semanales podrá ser reducido a 37 (treinta y siete) horas, pero la suma total de los dos descansos será de 84 (ochenta y cuatro) horas.

c) Ciclo de 21 (veintiún) días:

El trabajador gozará de 3 (tres) descansos semanales, que sumados serán de 126 (ciento veintiséis) horas.

Uno de los dos descansos semanales podrá ser reducido a 37 (treinta y siete) horas, pero la suma total de los tres descansos será de 126 (ciento veintiséis) horas.

d) Ciclo de 28 (veintiocho) días:

El trabajador gozará de 4 (cuatro) descansos semanales, que sumados serán de 168 (ciento sesenta y ocho) horas.

Uno de los dos descansos semanales podrá ser reducido a treinta y siete (37) horas, pero la suma total de los cuatro descansos será de 168 (ciento sesenta y ocho) horas.

ARTÍCULO 36° - DESCANSOS

Los descansos entre jornada y jornada serán como mínimo de catorce (14) horas, sólo susceptibles de ser reducidos con carácter excepcional y por razones de emergencia. Las partes reconocen expresamente que por tratarse de un servicio público esencial, los trabajadores incluidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo no están comprendidos en la prohibición establecida en el artículo 204 de la Ley de Contrato de Trabajo.

ARTÍCULO 37° - VIÁTICOS. NATURALEZA JURÍDICA

Los viáticos establecidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, pese a la circunstancia de que los trabajadores no deberán presentar comprobantes de rendición de cuentas, pero que responden a gastos reales en los cuales deberán incurrir los trabajadores para el desempeño de sus labores, en ningún caso sufrirán descuentos ni carga social alguna con destino al régimen de la seguridad social, por no formar parte de la remuneración del trabajador, en un todo de acuerdo con lo expresamente establecido en el artículo 106 in fine de la Ley de Contrato de Trabajo.

ARTÍCULO 38° - ROPA DE TRABAJO Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

La Empresa proveerá, la ropa de trabajo, zapatos, herramientas de trabajo y los elementos de protección personal contemplados en la legislación vigente en la materia, debiendo ser adecuada y de probada calidad, según lo descripto más abajo, no revistiendo carácter remunerativo por no constituir una contraprestación por 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 analizadas con anticipación necesaria para que las entregas se realicen dentro de las fechas previstas en este Convenio.

38.1 Ropa de Trabajo

La Empresa proveerá, con cargo de devolución, a cada empleado los juegos por año calendario del uniforme de trabajo.

El empleado se hará responsable por el cuidado, el aseo y limpieza del mismo, debiendo usarlo obligatoriamente durante la prestación de tareas en adecuadas condiciones de limpieza.

La ropa de trabajo provista por la Empresa podrá contar con inscripciones o logos que identifiquen la misma, los que no deberán exceder de las medidas indispensables para satisfacer dicha finalidad identificatoria, Si la Empresa lo considera necesario podrá solicitar la devolución de los equipos en desuso para proceder a su renovación.

El personal se encontrará obligado a utilizar la ropa y elementos de trabajo en el desarrollo de sus tareas, estando prohibido el uso de los mismos en actividades ajenas a su labor en la Empresa.

a) A todo el personal de la especialidad, con excepción de los Señaleros Inspectores/Instructores e Inspectores/Instructores Principal:

Entrega de Ropa Estacional por año.

Época Estival: 1 (un) pantalón tipo ombú, 1 (una) camisa tipo ombú, 2 (dos) chombas.

Época Invernal: 1 (un) pantalón tipo ombú pesado, 1 (una) camisa tipo ombú, 1 (un) pullover.

Asimismo la Empresa proveerá cada 4 (cuatro) años, con cargo de devolución, 1 (un) par de botas de goma y 1 (un) Equipo de agua (pantalón y saco de lluvia), además proveerá cada 2 (dos) años 1 (una) campera.

b) A los Señaleros Inspectores/Instructores e Inspectores/Instructores Principal:

La Empresa proveerá, con cargo de devolución, el uniforme de trabajo correspondiente según el siguiente detalle:

Época estival: 2 pantalones, 2 camisas, 2 chombas;

Época invernal: 2 pantalones pesados, 2 camisas y 1 pullover.

Asimismo, LA EMPRESA proveerá de 1 (una) corbata, 1 (un) par de zapatos medio paseo por año, 1 (una) campera cada dos años, y 1 (una) capa de agua larga cada 4 (cuatro) años.

c) Conservación:

La conservación de la ropa de trabajo, así como la reposición de ella en caso de pérdida, extravío o destrucción por causas ajenas al trabajo, están a exclusivo cargo del trabajador.

d) Reposición por rotura o deterioro:

La Empresa repondrá contra su entrega, aquella ropa de trabajo que por la índole de sus tareas sufra rotura y/o deterioro que impida su uso, siempre y cuando pertenezca a la última entrega anual.

38.2. Zapatos

La Empresa proveerá, con cargo de devolución, a los trabajadores cuyas tareas así lo requieran, zapatos, a razón de 1 (un) par por año, los que serán de uso obligatorio durante la jornada de trabajo, debiendo cada empleado hacerse cargo del cuidado y limpieza de los mismos.

a) Conservación:

La conservación de los Zapatos, así como la reposición de ellos en caso de pérdida, extravío o destrucción por causas ajenas al trabajo, están a exclusivo cargo del trabajador.

b) Reposición por rotura o deterioro

La Empresa procederá a reponer los Zapatos que sufran rotura o deterioro, por causas derivadas de su uso normal en el trabajo.

38.3. Elementos de Protección Personal

La Empresa proveerá al personal, con cargo de devolución, los elementos de protección personal y de seguridad correspondientes a cada función y puesto de trabajo. Los trabajadores se obligan al buen uso, adecuada conservación y cuidado de los elementos provistos.

a) Conservación:

La conservación de los elementos de protección personal, así como la reposición de ellos en caso de pérdida, extravío o destrucción por causas ajenas al trabajo, están a exclusivo cargo del trabajador.

b) Reposición por rotura o deterioro:

La Empresa procederá a reponer los elementos de protección personal, que sufran rotura o deterioro, por causas derivadas de su uso normal en el trabajo.

38.4. Caducidad

Caduca automáticamente esta obligación de entrega de ropa de trabajo y zapatos, en caso de egreso por cualquier causa del beneficiario o la suspensión de la efectiva prestación de tareas por periodos prolongados.

Los trabajadores se obligan a la utilización de la ropa de trabajo y elementos de protección personal en el desarrollo de sus tareas, considerándose falta disciplinaria el no uso o uso indebido de los mismos, debiendo utilizarlos para los fines para los cuales han sido provistos, conservarlos y cuidarlos adecuadamente, estando prohibido su uso en actividades ajenas a su labor en la Empresa.

ARTÍCULO 39° - HERRAMIENTAS DE TRABAJO

La Empresa deberá proveer al personal las herramientas de mano y los dispositivos adecuados 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. Además la Empresa entregará los elementos necesarios para el mantenimiento y cuidado de la limpieza de cada cabina de señales.

Asimismo en cada cabina de señales, la Empresa proveerá de vestuarios con duchas donde se instalaran gabinetes personales para el resguardo de la ropa y elementos de trabajo.

ARTÍCULO 40° - CREDENCIAL. PASE LIBRE

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

Esta credencial deberá ser devuelta por el trabajador a su egreso, cualquiera fuere la causa de éste.

Asimismo, la credencial provista por la Empresa 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 su familia (esposa y/o conviviente, e hijos hasta dieciocho (18) años de edad y menores de veinticuatro (24) años mientras demuestren fehacientemente certificación de estudios), un pase libre personal e intransferible para viajar por todos los ramales ferroviarios, 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 esposa 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.

ARTÍCULO 41° - MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

El período de prueba se regirá conforme lo establecido por la legislación vigente.

En el supuesto que la futura legislación prevea nuevas modalidades contractuales cuya habilitación dependa de acuerdo colectivo, la misma podrá ser dispuesta por la Comisión Paritaria de Interpretación Permanente (COPIP).

ARTÍCULO 42° - INGRESOS, RÉGIMEN DE PROMOCIONES

42.1. Del ingreso:

Los postulantes para el ingreso a la especialidad de Señaleros, serán tomados de una base de datos confeccionada por la Asociación Señaleros Ferroviarios Argentinos. La empresa realizará el proceso de selección, incluyendo la revisión médica pre-ocupacional, el postulante completará toda la documentación necesaria para el ingreso.

Para ingresar a la especialidad de Señaleros el personal debe ser mayor de dieciocho (18) años de edad, poseer título secundario completo (acreditando tal circunstancia mediante el correspondiente título debidamente legalizado por la autoridad competente), para cursar y aprobar el curso de capacitación correspondiente, Sistemas: Mecánico, SEAL, BAL o cualquier otro sistema operativo vigente en la Línea respectiva.

La empresa conjuntamente con la representación sindical consensuara la metodología a seguir con respecto al curso de ingreso.

En caso de no aprobar el examen teórico y/o práctico inicial, se dará por extinguido el contrato de trabajo a prueba, que expira a los noventa (90) días de su ingreso a la empresa.

42.2. De las Promociones:

La Empresa privilegiará la movilidad interna para la cobertura de las vacantes, sin perjuicio de la posibilidad de recurrir a otras metodologías de elección. Cuando la Empresa así lo disponga y en los casos que la misma determine, la convocatoria se realizará conforme al procedimiento y pautas que se detallan a continuación:

Régimen de promociones:

Cuando se produjeran vacantes por cualquier motivo en cualquiera de las categorías, se cubrirán las mismas con personal de la especialidad mediante un llamado a concurso y evaluación posterior, hecho que se hará conocer previamente a la entidad sindical.

En casos en que la evaluación, resultare un mismo puntaje o igualdad de méritos, se aplicara lo establecido en el punto c).

El procedimiento a implementar será el siguiente:

Para conocimiento de todo el personal de Señaleros, todos los puestos vacantes se publicarán en los medios de difusión internos de la empresa, indicando los requisitos exigidos para ocupar la categoría laboral, lugar de trabajo y salario mensual.

En los puestos reclasificados y/o re categorizados se ubicará de oficio al personal de Señaleros que se viene desempeñando en la función y lugar de trabajo, con excepción de los puestos vacantes definitivos o transitorios, cubiertos por personal de Señaleros relevante y/o Señaleros que momentáneamente relevan categoría superior.

a) De la publicación: La empresa publicará en el ámbito interno de la misma, todo puesto vacante que se produzca (ya sea por ascenso, renuncia, despido o fallecimiento del titular, o por creación de nuevos puestos por ampliación de planteles), con indicación de categoría, lugar de trabajo, conocimientos y condiciones requeridas para el cargo.

b) De la solicitud: Será voluntario para todos los Señaleros el derecho a peticionar puestos vacantes, confeccionando la solicitud de concursar en duplicado dentro del plazo estipulado en la publicación. Aquellos trabajadores liberados en uso de una franquicia convencional, no pierden el derecho a participar, pero deberán allanarse a las condiciones preestablecidas en este artículo.

c) Del concurso: Prioridades: La prioridad en el concurso la tendrá el personal de la especialidad de Señaleros de la misma categoría salarial, si lo hubiere, o de la categoría salarial inmediata inferior, con los conocimientos requeridos para el cargo. Se permitirá por una única vez concursar a aquellos Señaleros de la misma categoría y distinto lugar de trabajo.

En caso de igualdad de puntaje entre dos o más concursantes se tendrán en cuenta para definir, los criterios de: Antigüedad en la especialidad, antigüedad en la empresa y las cargas de familia, en ese orden. Los trabajadores se podrán presentar a cubrir los puestos vacantes de la siguiente manera:

c.1) Para "Señalero Inspector/Instructor- Principal", un "Señalero Inspector/Instructor".

Requisitos: Examen de idoneidad y psicofísicos aprobados, con una antigüedad mínima en la especialidad de veinte (20) años en forma continua.

c.2) Para "Señalero Inspector/Instructor", un "Señalero Encargado de cabina "U".

Requisitos: Examen de idoneidad y psicofísicos aprobados, con una antigüedad mínima en la especialidad de quince (15) años en forma continua.

c.3) Para "Señalero Encargado de cabina "U", un "Señalero Encargado cabina principal".

Requisitos: Examen de idoneidad y psicofísicos aprobados, con una antigüedad mínima en la especialidad de cinco (5) años en forma continua.

c.4) Para "Señalero Encargado cabina principal", un "Señalero cabina principal".

Requisitos: Examen de idoneidad y psicofísicos aprobados, con una antigüedad mínima en la especialidad de cinco (5) años en forma continua.

c.5) Para "Señalero cabina principal", un "Señalero cabina intermedia".

Requisitos: Examen de idoneidad y psicofísicos aprobados.

c.6) Para "Señalero cabina intermedia", un "Señalero".

Requisitos: Examen de idoneidad y psicofísicos aprobados.

c.6) Para "Señalero", un "Señalero aspirante".

Requisitos: Deberá cumplimentar lo dispuesto en el artículo 22. punto 22.2.8 del presente convenio Colectivo.

d) Del examen (Teórico y Práctico):

El examen será en dos partes, una parte teórica y otra práctica, siendo conformadas las mesas examinadoras por personal propuesto por la empresa, un Inspector/Instructor Principal, un Inspector/Instructor y un representante sindical.

Examen teórico: se considerará aprobado cuando se alcance o supere el 60% del puntaje preestablecido, en caso de igualdad será de aplicación lo establecido en el punto c) segundo párrafo. En el caso que ningún concursante alcance el puntaje solicitado para el teórico, se procederá a tomar un nuevo examen, incluyéndose a los candidatos de menor categoría que los establecidos en el punto c) "Prioridades".

Examen práctico: El candidato de mayor puntaje en el examen teórico deberá aprobar en el término de veintiún (21) días consecutivos la práctica en el puesto en concurso. De no ser así se le darán siete (7) días más para una última oportunidad, y de no aprobarla se considerará fuera de concurso, debiendo continuar el concurso con el candidato que le siga en puntaje en el examen teórico, y así sucesivamente. El candidato de mayor puntaje en el examen teórico que haya relevado el puesto en concurso no deberá rendir examen práctico, es decir automáticamente se le adjudicará el puesto en concurso.

e) De la adjudicación: El puesto concursado será adjudicado al postulante que cumpla con lo establecido en el punto d), a partir de cuyo momento será notificado de la adjudicación, de su nuevo lugar de trabajo y se le reconocerá el pago efectivo del sueldo correspondiente al nuevo puesto.

f) Desistimiento: En caso de desaprobación de los exámenes tanto teórico como práctico o desistimiento no se podrá concursar nuevamente por el término de 12 (doce) meses, a partir de la fecha de desaprobación o desistimiento, la ausencia no justificada a los exámenes será considerado como desistimiento.

ARTÍCULO 43° - REEMPLAZOS

La empresa deberá contar con el número de trabajadores suficientes por categoría, para cubrir los servicios diagramados, contando los relevos de licencias anuales, más un plus para cubrir el resto de las licencias legales convencionales, etc., y ausentismos por distintas razones.

Los trabajadores que transitoriamente realicen tareas comprendidas en categorías superiores, percibirán la diferencia del sueldo y beneficios correspondientes a la categoría superior. Para que se genere este derecho la asignación de la tarea tendrá que ser como mínimo un cincuenta por ciento (50%) de la jornada.

ARTÍCULO 44° - PERMANENCIA EN EL SERVICIO. RELEVOS

Atento a las particulares condiciones y características del tráfico ferroviario, tanto respecto a las regulaciones y exigencias en materia de seguridad y permanente control del tráfico como la seguridad de los pasajeros transportados, queda establecido para el caso del personal asignado en forma permanente o transitoria a funciones o tareas que puedan afectar el funcionamiento normal de las operaciones de la Empresa, del tráfico y de 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, 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.

Asimismo, ante situaciones de emergencia o extraordinarias, la Empresa podrá citar al personal a prestar tareas. El trabajador no podrá negarse a prestar servicios en horas extraordinarias cuando la Empresa lo establezca por razones de servicio, peligro, accidente, teniendo en cuenta el carácter de servicio público que presta y las obligaciones que impone el criterio de colaboración en el logro de los fines de la Empresa.

A los efectos de lo establecido en los párrafos anteriores el trabajador directamente involucrado en un accidente que no se encontrara en condiciones físicas o psíquicas de un normal desenvolvimiento de sus tareas frente a la emergencia deberá ser relevado, a su pedido, a la brevedad posible.

En los casos en que el trabajador preste servicios en horas extraordinarias con un exceso de su jornada diaria normal de 2 (dos) horas o más, la Empresa le proveerá un refrigerio o en caso de la imposibilidad de suministrar el mismo, se le abonará un día de suplemento remunerativo con los haberes mensuales.

Lo antedicho no exime a la Empresa de tomar todos los recaudos posibles para que la permanencia extraordinaria del trabajador sea la menor posible, manteniendo los planteles de personal de señaleros adecuados.

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

ARTÍCULO 45° - CAMBIO DE ÓRDENES

El trabajador deberá cumplimentar las órdenes de servicio que reciba de sus superiores, las que deberán ser emitidas de acuerdo a las normas reglamentarias vigentes.

La Empresa podrá modificar las órdenes de servicio emitidas. En este supuesto, el trabajador estará obligado a cumplir la última orden recibida, quedando sin efecto las órdenes previas.

ARTÍCULO 46° - CONDICIONES DE APTITUD FÍSICA Y PSÍQUICA

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 psíquica para cumplimentar sus prestaciones.

Queda estrictamente prohibido, durante la jornada laboral, la ingestión de bebidas alcohólicas, calmantes, estimulantes y/u otros productos médicos que puedan afectar las condiciones físicas y psíquicas del trabajador.

En caso que el trabajador deba someterse a la toma de medicamentos debidamente recetados por un profesional, deberá ponerlo en conocimiento de su superior jerárquico inmediato, con anterioridad al comienzo de sus tareas, acompañando fotocopia de las recetas expedidas por el médico interviniente.

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

En aquellos casos que se presenten situaciones personales de salud que necesiten atención médica, los médicos informarán al trabajador interesado, observando el principio de privacidad correspondiente.

ARTÍCULO 47° - ASISTENCIA LEGAL

La Empresa organizará la prestación de asistencia letrada a los trabajadores, a través de profesionales especializados en la materia penal y civil, para que asuman la representación y asistencia letrada de los mismos, exclusivamente en caso de accidentes ferroviarios, en tanto no exista un conflicto de intereses entre la Empresa y el dependiente.

En todos los casos, el personal deberá hacer entrega de la citación judicial o demanda, dentro de las 24 (veinticuatro) horas de recibida, a su superior inmediato, agregando la información o documentación que pueda contribuir a su defensa.

ARTÍCULO 48° - VIVIENDA

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 105 inc. d) de la L.C.T., modificado por la Ley 24.700 y mientras éste mantenga su vigencia, la Empresa podrá suministrar al trabajador 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 el respectivo contrato.

La falta de entrega de la vivienda por parte del trabajador, en el plazo prudencial que la empresa estableciese, será considerada falta disciplinaria.

En el supuesto de ruptura del contrato de trabajo, el trabajador deberá entregar a la empresa 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, la Empresa 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 VII

ARTÍCULO 49° - MARCO NORMATIVO

Será de aplicación a los dependientes de la empresa las normas de la legislación laboral vigente. Asimismo, las partes aclaran que las disposiciones legales transcriptas y/o referidas de la legislación del trabajo, se considerarán incluidas en el presente convenio siempre y cuando las mismas no sean modificadas o derogadas. En estos supuestos, las normas convencionales se tendrán por ajustadas según la reforma de la ley, salvo que en el seno de la COPIP se considere esta situación particular en un plazo no mayor de quince (15) días corridos de publicada la nueva legislación y resuelva por unanimidad elevar una propuesta diferente a la Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo.

Las partes dejan constancia que este Convenio Colectivo de Trabajo y las decisiones adoptadas por el órgano creado en materia de interpretación, constituyen la voluntad colectiva que, conjuntamente con la legislación laboral, es la única normativa aplicable a los trabajadores dependientes de la empresa encuadrados en el presente.

ARTÍCULO 50° - AUTORIDAD DE APLICACIÓN

Las partes reconocen por el carácter interjurisdiccional y del interés nacional del servicio público 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, con sede en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

ARTÍCULO 51° - PUBLICIDAD DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

La empresa se compromete a entregar a todo el personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo un ejemplar del mismo. Asimismo, la Empresa notificará al personal de todas las normas, instructivos o procedimientos que estime necesarios para el mejor desempeño del trabajo.

ARTÍCULO 52° - HOMOLOGACIÓN:

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.

ANEXO "A"

ASOCIACIÓN DE SEÑALEROS FERROVIARIOS ARGENTINOS

CONDICIONES ECONÓMICAS

1. SUELDO MENSUAL

Los sueldos serán abonados mensualmente, cuyos valores son los establecidos para cada categoría laboral en la tabla anexa.

2. RÉGIMEN DE ASIGNACIONES FAMILIARES

La totalidad del personal comprendido en el ámbito de la presente Convención Colectiva de Trabajo, percibirá las asignaciones familiares establecidas en el ámbito de la Administración Nacional de la Seguridad Social.

3. RÉGIMEN DE VIÁTICOS

Los viáticos establecidos en el presente anexo quedan comprendidos dentro de lo normado en el artículo 37 del presente Convenio Colectivo.

4. VIÁTICO GENERAL

Todo el personal comprendido en el ámbito del presente Convenio Colectivo de Trabajo, atento a las características especiales de la actividad, percibirá

un viático por cada día efectivamente trabajado.

6. SUPLEMENTO REMUNERATIVO POR LICENCIA

Durante los períodos de licencias pagas por vacaciones, accidentes y/o enfermedades inculpables o donación de sangre y/o por accidentes del trabajo y/o enfermedades profesionales, LA EMPRESA abonará un suplemento remuneratorio consistente en una suma fija, equivalente al valor del viático, por cada día que abarque la duración de las mismas.

7. BONIFICACIÓN POR ANTIGÜEDAD

LA EMPRESA abonará al personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo una cantidad mensual, equivalente al 1,5% del básico de cada categoría, por cada año de antigüedad, en concepto de bonificación por antigüedad. El cómputo de antigüedad se realizará en cada año aniversario, teniendo en cuenta la fecha de ingreso del trabajador a LA EMPRESA y lo establecido en el presente convenio.

8. BONIFICACIÓN POR SEÑALERO EXAMEN APROBADO

Se instituye una bonificación en concepto de "Bonificación por Señalero Examen Aprobado".

Dicho incentivo consistirá en el pago de una suma mensual remunerativa equivalente al 5% del básico de cada categoría, que será liquidada junto con el haber mensual del mes considerado. Esta bonificación absorbe la suma fija del Bono ASFA, del convenio anterior.

9. ADICIONAL CABINA "ÚNICA"

En virtud a la responsabilidad operativa, y dada la complejidad que implica su función, la empresa abonará a todos aquellos que se desempeñen como Señaleros en los distintos puestos de las cabinas de señales de clase Única, lo siguiente:

- Un adicional remunerativo equivalente al 18% del sueldo básico de revista, al Señalero a cargo de la cabina.
- Un adicional remunerativo equivalente al 12% del sueldo básico de revista a los Señaleros a cargo de la máquina de comando, marco de palanca y/o registro de trenes de la cabina. Asimismo, percibirá este adicional quienes oficien de Señalero Inspector/Instructor.

10. BONIFICACIÓN UNIPERSONAL

La empresa abonará exclusivamente al personal que preste servicios en aquellas cabinas que operativamente la empresa ha determinado que pueden accionarse con un solo trabajador y que durante todo el mes considerado deba desempeñarse sin la ayuda o colaboración de otro personal encuadrado dentro de las previsiones del presente CCT, el ADICIONAL CABINA UNIPERSONAL, que ascenderá a un 10% (diez por ciento) del salario básico correspondiente a dicho trabajador, abonándose el mismo con periodicidad mensual y conjuntamente con las demás remuneraciones y beneficios que se abonen al personal. En aquellos casos que el personal que deba laborar en las condiciones precedentemente citadas, no pudiere concurrir con motivo de gozar de alguna de las licencias legales o convencionales, el reemplazante de este percibirá la parte proporcional del adicional unipersonal y por cada día efectivo en esa cabina. Percibirá también este adicional el personal que trabaje solo en horas nocturnas, feriados y/o domingos, en forma proporcional a las horas nocturnas y los días mencionados efectivamente trabajados por un solo trabajador.

11. BONIFICACIÓN ALTAVOZ

El personal que efectúe las tareas de comunicar y avisar al público cuestiones vinculadas con el desarrollo del servicio (accidentes ferroviarios, cambios de andén, descarrilo, etc.) o con relación a información que provea la Empresa para ser comunicada a los usuarios, utilizando los sistemas de sonidos instalados o a instalarse en las cabinas, percibirán una bonificación del 1% del básico de cada categoría. Percibirán esta bonificación el personal que desempeñe las funciones arriba mencionadas, exclusivamente en las cabinas de señales, conforme a las actas de COPIP, que deberán suscribirse en cada Línea al respecto.

12. BONIFICACIÓN A.U.V.

La Empresa abonará una suma remunerativa del 2,5% del básico de cada categoría, en concepto de Bonificación A.U.V., a cada trabajador que desempeñe funciones exclusivamente en las Cabinas de señales que operan el sistema de Bloqueo A.U.V. (Autorización de Vía), conforme a las actas de COPIP, que deberán suscribirse en cada Línea al respecto.

En el supuesto que el trabajador preste servicio alternativamente, durante un periodo de tiempo determinado entre las cabinas antes mencionadas y cabinas que no son alcanzadas por este adicional, se le abonará una suma remunerativa proporcional a los días efectivamente trabajados.

Asimismo, percibirá este adicional quienes oficien de Señalero Inspector/Instructor.

13. BONIFICACIÓN POR TÍTULO

La posesión de Títulos Oficiales de estudios terciarios o Universitarios será abonada e acuerdo con la siguiente escala y cualesquiera sean las tareas que cumpla el personal encuadrado en el presente Convenio:

- a) Títulos Terciarios o estudios Superiores que demanden de uno (1) a tres (3) años de estudios de tercer nivel, percibirá el doce por ciento (12%) del sueldo básico del Señalero Aspirante.
- b) Títulos Universitarios o estudios Superiores que demanden más de cuatro (4) años, percibirá el quince por ciento (15%) del sueldo básico del Señalero Aspirante.

Este beneficio será reconocido a partir del mes siguiente a la fecha de presentación del Título o del Certificado oficial que acredite la finalización de los estudios.

14. PAGO POR RETIRO ANTICIPADO

Cuando un trabajador cumplimente los requisitos legales vigentes establecidos en la norma especial de la actividad, de 55 años de edad y 30 años de aportes en la especialidad de Señaleros, podrá optar por presentar su renuncia a la Empresa, a los efectos de acogerse al presente beneficio, extremos que deberá acreditar fehacientemente ante su empleador.

El trabajador que cumpla los requisitos legales indicados precedentemente para acceder a la jubilación prevista en la norma especial de la actividad, podrá ejercer la opción comunicando su renuncia a la Empresa dentro del plazo de noventa (90) días de estar reunidos ambos requisitos. Vencido dicho plazo sin haber ejercido la opción, perderá el derecho al beneficio establecido en el presente.

Presentada la renuncia, la Empresa deberá:

1. Hacer entrega, en el plazo de ley, de los Certificados de Remuneraciones y Servicios previstos en el artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo.
2. Una vez cumplimentado el término del preaviso, la Empresa abonará conjuntamente con la liquidación final, en concepto de PAGO POR RETIRO ANTICIPADO, una suma de dinero de naturaleza no remunerativa y equivalente al importe de doce (12) sueldos completos de la Categoría que detentara e igual al percibido el último mes, pagaderos a los treinta días de su egreso efectivo. En caso de producirse el fallecimiento del trabajador en el lapso que va desde el cese en el trabajo hasta la percepción de la bonificación, la misma le será liquidada a los derechohabientes.

Cláusula Transitoria: Los trabajadores que a la fecha superen los requisitos mencionados up supra, podrán ejercer la opción y acogerse al PAGO POR RETIRO ANTICIPADO, a partir del 01/01/2016 y hasta el 31/12/2016; de no ser así perderá todo derecho al presente beneficio.

PLANILLA DE SUELDOS Y VIÁTICOS

(01/01/2016 al 30/06/2016)

CATEGORÍA	BÁSICO MENSUAL	LEY 26.341	BÁSICO DIARIO	BÁSICO HORARIO
SEÑALERO INSP/INSTR PRINCIPAL	24.404,00	3.067,00	976,00	163,00
SEÑALERO INSPECTOR/INSTRUCTOR	23.734,95	2.964,04	949,40	158,23
SEÑALERO ENC. DE CABINA "U"	22.028,90	2.723,75	881,16	146,86
SEÑALERO ENC. CABINA PRINCIPAL	19.048,69	2.364,99	761,95	126,99
SEÑALERO CABINA PRINCIPAL	18.791,66	2.339,71	751,66	125,27
SEÑALERO CABINA INTERMEDIA	17.020,30	2.132,02	680,81	113,46
SEÑALERO	16.448,58	2.088,07	657,94	109,65
SEÑALERO ASPIRANTE	10.709,34	1.331,26	428,37	71,39

1	Antigüedad 1,5 % sobre/Sueldo Básico x año de antigüedad (REMUNERATIVO)
2	Bonificación Productividad 8% sobre/Sueldo Básico (REMUNERATIVO)
3	Viáticos \$169- x día trabajado (NO REMUNERATIVO)
4	Bonificación Examen Aprobado 5% sobre/sueldo básico (REMUNERATIVO) —Incluye Bono ASFA—
5	Bono Señalero Relevante 8% sobre/sueldo básico (REMUNERATIVO)
6	Adicional Cabina Única: 18% y 12%, sobre/Sueldo básico (remunerativo)
7	Bono Unipersonal 10 % sobre/ sueldo básico (remunerativo)
8	Bono Altavoz 1% sobre/Sueldo básico (REMUNERATIVO)
9	Bono A.U.V 2,5% sobre/Sueldo básico pesos (REMUNERATIVO)

ANEXO "B"

ASOCIACIÓN DE SEÑALEROS FERROVIARIOS ARGENTINOS

REPRESENTACIÓN GREMIAL

CRÉDITOS HORARIOS Y PERMISOS GREMIALES

1. CRÉDITOS HORARIOS

Los Delegados gozarán de un crédito horario de un total de dos (2) días por mes para atender a sus representados, a tales efectos la Empresa dispondrá, dentro de sus posibilidades, un espacio físico para el mejor cumplimiento de sus tareas.

2. REUNIONES PERIÓDICAS

El miembro de la COPIP de la entidad sindical, considerará con las autoridades de la Empresa, mensualmente, los problemas de trabajo de carácter general y aquellos particulares que no hubieran encontrado solución en el sector correspondiente.

3. CONGRESOS ORDINARIOS Y EXTRAORDINARIOS DE LA ASOCIACIÓN SEÑALEROS FERROVIARIOS ARGENTINOS

Se otorgará licencia de cinco (5) días a los Delegados Congresales que hayan sido designados como tales por la Asociación Señaleros Ferroviarios Argentinos y hasta su finalización, por cada año.

Este beneficio será otorgado como máximo dos (2) veces por año y con una duración máxima de cinco (5) días en total.

Asimismo se otorgará la licencia necesaria para participar de eventos, Conferencias o Congresos Internacionales fuera del país, debidamente justificados por la Entidad Sindical.

4. LICENCIA GREMIAL MIEMBRO DE LA COPIP

Sin perjuicio de lo manifestado en el Cuerpo Principal del presente, los trabajadores que fuesen designados por la Asociación de Señaleros Ferroviarios Argentinos, como miembros de la COPIP, gozarán de licencia gremial, con derecho a percibir sus haberes y beneficios sociales de la Empresa, en virtud de la topología y características de la misión a desempeñar.

Durante el tiempo que mantenga esta titularidad se le abonarán los haberes y beneficios sociales correspondientes a la mayor categoría laboral y todas las bonificaciones existentes en el presente convenio, mediante adicionales que caducaran al vencimiento del mandato.

Si la Asociación de Señaleros Ferroviarios Argentinos dispusiera su reemplazo, el trabajador tiene 30 (treinta) días corridos para retomar su cargo en la Empresa.

5. LICENCIA GREMIAL MIEMBRO DE LA COMISIÓN REVISORA DE CUENTAS

El trabajador que fuese designado por la Asociación Señaleros Ferroviarios Argentinos, como miembro titular de la Comisión Revisora de Cuentas, gozará de 1 (un) día de licencia gremial paga al mes, para desempeñar sus tareas asignadas en el Sindicato, con derecho a percibir sus haberes y beneficios sociales de la Empresa. Durante el tiempo que mantenga esta titularidad se le abonarán los haberes y beneficios sociales que correspondan a la categoría laboral que reviste.

6. LICENCIA POR EL DESEMPEÑO COMO MIEMBRO TITULAR DE LA COMISIÓN DIRECTIVA Y/O MIEMBRO DIRECTIVO DE LA OBRA SOCIAL FERROVIARIA

El trabajador Señalero de la Empresa que fuese electo por el Sindicato como miembro titular de la Comisión Directiva Nacional de la Asociación de Señaleros Ferroviarios Argentinos, o designado miembro Directivo de la Obra Social Ferroviaria, gozará de licencia gremial con derecho a percibir los haberes y beneficios sociales de la escala máxima del presente CCT de Empresa, en virtud de la tipología y características de la misión a desempeñar, sin derecho a percibir la licencia anual ordinaria que le correspondiere.

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