



Convenio Colectivo de Trabajo

SINDICATO LA FRATERNIDAD – FERROSUR ROCA S.A.

TITULO I

ARTÍCULO 1º - PARTES INTERVINIENTES:

En la ciudad de Buenos Aires, a los 17 días del mes de noviembre de 2015, el **SINDICATO LA FRATERNIDAD**, representado en este acto por los Sres. Julio Adolfo SOSA, Simón Ariel CORIA y Omar Sebastián MATURANO por una parte en su carácter de miembros Paritarios, y la Empresa **FERROSUR ROCA S.A.**, lo hacen los Sres. Luis Guillermo IRLICHT y Martín Federico BELLVER, con el asesoramiento del Dr. Carlos SANCHEZ OBERTELLO, convienen celebrar el siguiente Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa, de acuerdo a lo establecido por la Ley Nº 14.250 (L.O. 1135/04), Decreto 199/88, la Ley 23.546 (L.O. 1135/04), Ley 23.696, Decreto 200/88, la Ley Nº 20.744 (L.O. 1976) y sus modificatorias, el Decreto P.E.N. 2681/92 y la Ley Nº 25.877 y sus Decretos Reglamentarios.

ARTÍCULO 2º - VIGENCIA TEMPORAL:

CONDICIONES GENERALES

Todas las disposiciones generales de la presente Convención Colectiva de Trabajo, regirán desde el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2017 debiendo iniciarse las negociaciones para su renovación noventa (90) días antes del vencimiento del plazo de vigencia acordado.

Las partes se comprometen a negociar convencionalmente de buena fe, desde el inicio de la etapa de renovación de la Convención Colectiva de Trabajo, concurriendo a las reuniones y a las audiencias concertadas en debida forma, designando negociadores con el mandato correspondiente, aportando los elementos para una discusión fundada y, en definitiva, adoptando las actitudes necesarias y posibles para lograr un justo acuerdo.

Quedan sin efecto y sin ningún valor todos aquellos derechos y obligaciones de las partes emergentes del Convenio Colectivo de Trabajo N° 720/05 "E" y de actas anteriores que hubiesen sido incluidas en el presente Convenio el que rige en consecuencia las relaciones de las partes. Se deja expresamente aclarado que aquellas actas que no hubiesen sido expresamente incluidas en el presente continuarán vigentes.

Si no llegaren a un acuerdo durante ese lapso, la presente Convención Colectiva de Trabajo permanecerá vigente, hasta que una nueva convención colectiva la sustituya de conformidad con lo establecido en el art. 6º de la Ley 14.250 (L.O. 2004).

CONDICIONES ECONOMICAS

Todas las disposiciones económicas de la presente Convención Colectiva de Trabajo, regirán a partir del día hábil siguiente a su homologación por parte del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Las remuneraciones y beneficios sociales establecidos en las Planillas de Sueldos y Viáticos y Beneficios Sociales, se encuentran vigentes al 01/03/15 y hasta el 30/06/16,



debiendo iniciarse las negociaciones para su renovación noventa (90) días antes de este vencimiento.

Los valores económicos que se pacten, en oportunidad de su renovación y/o adecuación salarial por acuerdo de las partes, entrarán en vigencia a partir del 01/07/16, comprometiéndose a agotar las negociaciones en el período previo de discusión para evitar retroactividades.

Más allá de todo lo antedicho, las partes convienen asimismo que si durante el plazo de vigencia establecido para el presente C.C.T. se produjeran alteraciones sustanciales en la economía general del país, las mismas se reunirán a los efectos de analizar dicha situación.

El personal comprendido en el presente convenio, conjuntamente con el resto dependiente de la empresa, participa del 4% del capital accionario de Ferrosur Roca S.A.

ARTÍCULO 3º - AMBITO TERRITORIAL DE APLICACION:

La presente Convención Colectiva de Trabajo será de aplicación a toda la red ferroviaria objeto de concesión a Ferrosur Roca S.A. y en todos los ámbitos en donde se desarrollen tareas de los trabajadores comprendidos en este Convenio Colectivo de Trabajo, debiéndose ajustar operativamente en éste último caso, a las normas reglamentadas por otros concesionarios.

Asimismo, se considerará extendida al personal comprendido y en los mismos términos y condiciones, en forma automática, en el caso que sea ampliada la mencionada precedentemente.

ARTÍCULO 4º - ACTIVIDAD Y CATEGORIA DE TRABAJADORES COMPRENDIDOS

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, excluyendo toda función, categoría o puesto no expresado en el presente:

- a) Instructor Técnico *buena*
- b) Conductor *OK*
- c) Ayudante de Conductor Habilitado
- d) Ayudante de Conductor
- e) Aspirante a Ayudante de Conductor

a) Instructor Técnico

Es el trabajador profesional formador del personal de conducción en las tracciones que tenga e incorpore la Empresa. Instruirá desarrollando los programas de capacitación en reglamento y señales, generalidades mecánicas y eléctricas, unidades Diésel y Eléctricas, Seguridad e Higiene, y las técnicas conductivas con la ubicación de los distintos elementos. Asimismo será el responsable de las evaluaciones de personal a presentarse para ser examinado ante el Centro de Evaluación Ferroviaria de la C.N.R.T.

Cuando sean requeridos, los Instructores Técnicos podrán ser destacados en forma transitoria en comisión ante el Centro de Evaluación Ferroviaria de la C.N.R.T., como Inspectores Nacionales de este Ente como así también al Centro Nacional de Capacitación Ferroviaria (Co.Na.Ca.F.) siempre que no altere las necesidades operativas y actividades de capacitación previstas por la empresa, conservando la relación de dependencia con la empresa, la que le otorgará una licencia sin derecho a goce de haberes, debiendo presentar la renuncia en caso de la incorporación efectiva a dicha entidad.

La dependencia jerárquica será de la Gerencia de Transporte y funcionalmente de Asistencia Técnica, la que coordinará las tareas específicas de la función.

Funciones:

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

1. Verificar el cumplimiento de la normativa vigente (Ley Nacional de FF.CC. N° 2873, Reglamento General de FF.CC., Reglamento Operativo y Disposiciones de Seguridad Operativa, Reglamento Interno Técnico Operativo, Itinerarios de Servicio y métodos operativos) con el fin de garantizar el cumplimiento de las mismas y también la seguridad que la operación requiere, realizando el informe correspondiente.
2. Ante requerimientos, aportar a la solución de las fallas técnicas producidas en trayecto, acorde a sus conocimientos.
3. Intervenir, junto con la supervisión, Asistencia Técnica y/o el técnico de seguridad, en el análisis de causas de accidentes o incidentes, aportando sugerencias para planos de acción. A requerimiento, podrá participar como veedor en auditorías de técnicas conductivas, revisiones de formaciones u otras relacionadas con el personal de conducción implementadas por la compañía u otros entes externos.
4. Cumplir y hacer cumplir normas y políticas corporativas de seguridad e higiene, sistema de gestión y recursos humanos.
5. Asistirá a la zona operativa a la cual pertenece en tareas relacionadas con el uso de herramientas de gestión (trabajos con grupos de mejora continua, entrenamiento en el puesto de trabajo -EPT, verificación trabajo operacional -VTO, método de orden y limpieza -5S, elaboración de procedimientos de trabajo, tratamiento de desvíos -No Conformidades, seguimiento de indicadores).
6. Asistirá a la zona operativa a la cual pertenece en tareas relacionadas con el uso de herramientas de seguridad (identificación de peligros / evaluación de riesgos -IPER y su posterior análisis de riesgo de la tarea -ART, reporte de comportamientos y desvíos -RCD, diálogos diarios de seguridad DDS, verificaciones de comportamiento preventivo -VCP).
7. Valar por la seguridad de los elementos tractivos y del material rodante y su conservación.
8. Actuar en permanente contacto con el Control Central de Operaciones.
9. A falta de Conductor que auspicie de práctico, podrá actuar como asesor y/o piloto del personal de conducción en aquellos casos en que por la categoría del tren y zona a recorrer la jefatura así lo requiera.
10. Ante la falta de un Conductor para la corrida de un tren, podrá oficiar de práctico al Ayudante de Conductor Habilitado que se nombre en su reemplazo.



3



11. Con el objeto de cumplir con los compromisos adquiridos con los clientes en el traslado de mercaderías en tiempo y forma, realizará la conducción de locomotoras en caso de, accidentes, emergencias u otras necesidades que considere la empresa en la medida que no haya disponibilidad de conductores ni de ayudantes habilitados y que no se lo precise para el dictado de capacitaciones,
12. Verificar el cumplimiento de las instrucciones de trabajo contempladas en el sistema de Gestión de Calidad, en las que se incluyen la IT02 referida al libro de abordaje, realizar el seguimiento de los elementos de protección que acompañan a trenes de línea y verificar el cumplimiento de la IT66 referida a valijas.
13. Acompañar personalmente, cuando así le sea indicado, unidades tractivas que presente deficiencias u origine inconvenientes en la Línea realizando los informes correspondientes.
14. Responsable, junto con el personal que destaque a ese efecto el sector de Asistencia Técnica, de las evaluaciones de personal a presentarse para ser examinado ante el Centro Único de Examen de la C.N.R.T.
15. Controlar y verificar en campo el cumplimiento de las precauciones temporarias de vía incluidas en boletines operativos diarios.
16. Trabajos generales inherentes a su especialidad o de categorías inferiores según necesidades operativas y del servicio.
17. Se establecerán encuentros anuales entre instructores comprendidos por el presente CCT e instructores de Asistencia Técnica y de otras áreas operativas de la empresa, que permitan fortalecer los procesos de formación del personal de conducción y otras especialidades, fortaleciendo el trabajo en equipo. En dichos encuentros se tratarán temas relacionados a:
 1. Repasar aspectos operativos, de calidad, eficiencia y excelencia
 2. Repasar aspectos de seguridad personal;
 3. Análisis de los últimos accidentes ocurridos, causas raíces de los mismos;
 4. Seguimiento del proceso de capacitación y entrenamiento;
 5. Fortalecer el dictado del módulo de seguridad personal y EPP contemplado en el curso de conductores de locomotoras, conjuntamente con el departamento de Seguridad Sustentabilidad y Medio Ambiente.
 6. Temas actuales y varios.
 7. Valores de la empresa

b) Conductor:

Es el trabajador que se encuentra habilitado por la Autoridad de Aplicación para conducir unidades tractivas y que reúne las condiciones psicofísicas requeridas para la tarea.

Funciones:

1. Es responsable de la conducción de la locomotora y/o equipo en el servicio que se le asigne, de la dotación para desempeñar su trabajo y de todos los elementos de seguridad que componen la Unidad, debiendo asegurarse que no sufran malos tratos o resulten averiadas por errores en la conducción.



2. Debe conocer y estar perfectamente familiarizado con el Reglamento Operativo de Ferrosur Roca S.A. su Apéndice y el Reglamento de Seguridad, el Sistema de Frenado, las Reglas de Manejo de la Locomotora y del Tren, como asimismo, las políticas de la empresa y todas las instrucciones para la marcha de los trenes (Boletín de Servicios, Boletines de Vías, Autorización de USO de Vías, Itinerario, Reglamento Operativo, Tabla de Remolque y Frenado, Tablas de Permitido, Cartas de Porte y otros documentos.
3. Conocerá adecuadamente y operará el sistema de comunicaciones en la locomotora y radios móviles, estando capacitado para operar en cualquiera de estos sistemas a los fines de seguir las instrucciones que se le cursan con relación a la locomotora y al tren.
4. Aplicará el sistema de Bloqueo Aprobado, Autorizaciones de Uso de Vía y cumplimentará los formularios respectivos.
5. Planificará y ejecutará los movimientos requeridos para armado de trenes, emplazamientos de vagones, en su tren, de acuerdo a pedidos de vados y/o características de pedidos de carga, limitaciones mecánicas e instrucciones para la formación de trenes y/o tráfico en block. Podrá requerir asistencia del personal de palio en el lugar donde se disponga.
6. Cuando llegue a destino colaborará en la operatoria de segmentación de la carga de su tren y efectuará la inspección y control final de los equipos a su cargo.
7. Deberá documentar toda demora en el tráfico derivada de restricciones en el tráfico, encuentro de trenes, obstrucción de vías y verificar que el tren se detenga en lugar adecuado y transmitir esta información al Centro de Control de Operaciones, a través de los sistemas de comunicación designados.
8. Confeccionará y deberá mantener actualizado el "libro de a bordo" del cual está provisto la unidad y otros formularios que hagan al registro de las variables y consumos de las locomotoras como así también el "informe del personal de conducción" que determine la Empresa, conforme lo establecido en el art. 29 del presente convenio, siendo responsable de la veracidad de los datos que se requieren.
9. En los casos de cambio de personal o de llegada a destino, hará conocer a su relevo toda novedad del servicio.
10. Modificará su plan de trabajos siempre que se lo requiera el Control Central de Operaciones por medio de la comunicación dispuesta.
11. Deberá informar al Control Central de Operaciones de cualquier accidente que se produzca en la vía que produzca daños al personal, a la locomotora, al tren, a la carga transportada y a los terceros, usuarios o no de la vía ferroviaria.
12. Es el responsable de verificar, a la iniciación del servicio, que la locomotora se encuentre en condiciones de ser utilizada y con todos los elementos de seguridad requeridos en condiciones. En el supuesto de que notara cualquier defecto y/o problema al realizar esta inspección, deberá informar al Control Central de Operaciones. Si los problemas fueran detectados, una vez iniciado el viaje, deberá dar inmediato aviso al Control Central de Operaciones.
13. Es responsable del servicio de la locomotora, incluyendo la verificación de niveles y su suplido en caso de ser necesario (de combustible arena, agua, aceite, etc.) y cuando ello ocurra en un lugar donde no haya apoyo técnico, pudiendo asistir en el uso de la mesa giratoria para cambiar el sentido de marcha.



14. Observará el equipo que asegurará un viaje seguro en la locomotora: termómetros, manómetros, etc. y monitoreará alarmas sensoras acústicas y ópticas.
15. Inspeccionará el tren asignado, y también los trenes que se encuentran en las vías auxiliares, detenidos para dar paso o cruce, cumpliendo con la Norma N°357 del Reglamento Operativo. Asimismo es responsable de la inspección de las locomotoras y vagones en los puntos donde no hay personal mecánico en tareas para asegurar que son seguros y para asegurar su carga y/u otro movimiento.
16. Es responsable de cumplir el recorrido en el tiempo asignado por el horario, respetando la señalización y precauciones de vía permanentes o temporanas, dando cumplimiento a las obligaciones que surgen del Reglamento Interno Técnico Operativo, y los diferentes Reglamentos y/o Apéndices correspondientes que surjan de cada empresa comprendida, Manuales de Seguridad Operativas.
17. Es responsable de su unidad. De existir fallas técnicas, tratará de solucionarlo con los elementos a su alcance; y de no ser posible deberá requerir ayuda con la premura del caso mediante el sistema de comunicación a su alcance, debiendo en la emergencia acoplar o desacoplar su unidad con carácter obligatorio, asistiendo al Ayudante de Conductor.
18. Debe asegurar la limpieza, seguridad y conservación de la unidad motora que conduce.
19. Podrá actuar de piloto de trenes de otras empresas en su propia red, con las mismas condiciones que en las otras funciones; como así, conducir trenes en la red de otra empresa, y de ser necesario deberá ser asistido por un piloto de la misma, debiendo acatar las órdenes de éstos.
20. Actuará en representación de la empresa, siendo responsable de la entrega, carga y retiro de los vagones, en procedencia y/o destino o de intercambio de cargas. En el ejercicio de estos deberes deberá tener cortesía profesional con el cliente y sus representantes.
21. En las circunstancias de oficiar como Conductor Auxiliar también deberá: impartir instrucciones de tierra al Conductor a cargo de la locomotora, a través de señales manuales y/o comunicaciones radiales o cualquier otro medio designado por la Empresa. Asimismo procederá a la operatoria fijada, maniobras en los aparatos de cambios de vías, para las cruzadas y sobrepasos en vía, así como proteger el tren en pasos a niveles no atendidos, cumpliendo con todas las obligaciones que impone el Reglamento Operativo y Disposiciones de Seguridad Operativa. Se encargará de tramitar la autorización de uso de vía en los sectores que sea de aplicación según el Reglamento Operativo.
22. Denunciar accidentes, incidentes y condiciones peligrosas.

c) Ayudante de Conductor Habilitado:

(muro)

Es el trabajador comprendido en la categoría de Ayudante de Conductor que se encuentra habilitado por la Autoridad de Aplicación para conducir unidades tractivas de las que utiliza la empresa, que reúne las condiciones psicofísicas requeridas para los conductores.

El Ayudante de Conductor Habilitado puede conducir bajo la supervisión del Conductor, y realizará las tareas del Ayudante de Conductor.

Cuando las necesidades operativas de servicio lo requieran, deberá ejecutar tareas de conducción de la unidad motora de tracción que utilice la Empresa y para la que esté habilitado, asumiendo todas las tareas y responsabilidades propias de las funciones inherentes a Conductor, respetando la reglamentación de circulación y de seguridad, recibiendo e informando novedades sobre la circulación y el comportamiento del material.

En las circunstancias de oficiar como Conductor Auxiliar también deberá: En las empresas de carga, impartir instrucciones de tierra al Conductor a cargo de la locomotora, a través de señales manuales y/o comunicaciones radiales o cualquier otro medio designado por la Empresa. Asimismo, donde no se trabaje con sistema de señalamiento, y esté capacitado en el Reglamento Operativo de la empresa que ingresa, confeccionará las correspondientes Órdenes de Partida manteniendo permanente comunicación con el Control Central de Operaciones a fin de recibir o solicitar instrucciones.

d) Ayudante de Conductor:

HONO

Colabora con el Conductor en la responsabilidad total por la operatividad del tren, siendo su obligación brindar apoyo en la conducción del Convoy, reemplazando en caso de extrema necesidad al Conductor, y al solo efecto de librar la Vía Principal, haciéndolo en presencia y bajo la supervisión de éste.

Funciones:

1. Se encargará de tramitar la Autorización de Uso de Vía, en los sectores que sea de aplicación según el Reglamento Operativo.
2. Participar en la observación de las señales y pasos a nivel ubicados en el trayecto que recorren.
3. Secundar al Conductor en la preparación de la unidad tractiva para el inicio de la marcha, preservando la higiene y limpieza de la misma.
4. Verificar los niveles de la unidad, compartiendo con el conductor la responsabilidad de reponerlos cuando sea necesario y no exista personal técnico para ello, a excepción de los depósitos donde deberá ser abastecida.
5. Impartirá instrucciones de tierra al Conductor a cargo de la locomotora, a través de señales manuales y/o comunicaciones radiales o cualquier otro medio designado por la Empresa. Asimismo procederá a la operatoria fijada, maniobras en los aparatos de cambios de vías, para las cruzadas y sobrepasos en vía, así como proteger el tren en pasos a niveles no atendidos, cumpliendo con todas las obligaciones que impone el Reglamento Operativo y Disposiciones de Seguridad Operativa.
6. Es responsable del armado y revisión de la formación del tren con freno hasta la cola con colocación y funcionamiento de un dispositivo móvil colocado en el último vehículo.
7. Procederá a la operatoria fijada para tomar y dejar vagones (enganche y desenganche) en estaciones y desvíos, incluidas las operaciones de patio (Playas y Maniobras).
8. Deberá conformar la documentación necesaria para la entrega y recepción de vagones, en los tráficos de intercambio de otros ferrocarriles o en los Centros de Carga o Descarga.

9. En los casos de cambio de personal o de llegada a destino, entregará la documentación del tren, como así también hará conocer a su relevo toda novedad del servicio.
10. Inspeccionará el tren asignado, y también los trenes que se encuentran en las vías auxiliares, detenidos para dar pase o cruce.

e) Aspirante a Ayudante de Conductor:

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 Cincuenta y Seis (56) días hábiles, y luego que rinda de conformidad los exámenes requeridos por la C.N.R.T., pasará a desempeñarse como Ayudante de Conductor.

Hasta tanto no haya vacantes para desempeñarse como Ayudante de Conductor, el trabajador deberá desarrollar las siguientes tareas:

- a. Ordenará y verificará la provisión, disposición, estado y funcionamiento de los elementos de seguridad reglamentarios disponibles en las cabinas de las distintas unidades tractivas.
- b. Realizará la higiene y mantenimiento de la limpieza de las cabinas de conducción de las Unidades Tractivas.
- c. Revisará y controlará el estado y disposición de los Libros de Abordo en las cabinas de conducción de las Unidades Tractivas.
- d. Asistirá, cuando sea convocado, a los diferentes cursos de capacitación y perfeccionamiento, inherentes a su formación en la carrera de conducción y los que determine la Empresa.
- e. Colaborará en tareas relacionadas con el alistamiento y revisiones periódicas de locomotoras bajo la tutela y responsabilidad del supervisor de turno del área de mecánica, capacitándose asimismo sobre fallas más frecuentes producidas en las locomotoras.

En cualquier de los dos casos mencionados precedentemente, la empresa le asignará a "El Empleado" cuál es la residencia que le corresponde.

TITULO II

ORDENAMIENTO DE LAS RELACIONES

ARTÍCULO 5º - CONSIDERACIONES GENERALES:

En el marco normativo de la concesión, de la que ha sido adjudicataria la EMPRESA, las partes acuerdan celebrar la presente Convención Colectiva de Trabajo de Empresa, que regulará las relaciones de Ferrosur y sus empleados en el ámbito de la actividad privada, conjuntamente con la legislación general aplicable a los contratos y a las relaciones de trabajo.

1. 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 tratar de posibilitar a los trabajadores el pleno desarrollo de sus posibilidades personales, analizando en conjunto cada una de las acciones que puedan realizar las partes, para el logro de este objetivo.



2. En atención a la trascendencia que en la actividad económica general del país tiene el transporte ferroviario de cargas, ambas partes manifiestan que constituyen fines y medios compartidos los siguientes:

Que la Red Ferroviaria en cuestión debe satisfacer efectivamente los requisitos propios de las características de su condición de servicio de transporte y por ello, aspiran a lograr una prestación de ese servicio caracterizada por la continuidad, seguridad, calidad y eficiencia operativa y el mejor trato a los clientes usuarios, garantizando el resultado del traslado ininterrumpido, oportuno y seguro a destino de la carga transportada.

Que para lograr ese objetivo reconocen la importancia de la aplicación por la empresa de modernas técnicas de organización, administración y operación, que garanticen los mejores niveles de calidad y eficiencia en el resultado del transporte ferroviario, que se desenvuelva en competencia con los demás medios de transporte.

Que en este sentido destacan la relevancia de la capacitación, entendida esta última como un deber y un derecho de los trabajadores, atento a que la idoneidad profesional constituirá condición indispensable en el desempeño cada vez más eficiente de sus funciones, con los criterios básicos de colaboración y solidaridad.

Que los objetivos esenciales precedentemente expresados sólo podrán ser alcanzados en una permanente y sistemática capacitación técnico profesional, brindada por las partes en una relación armónica y de cooperación.

Que en cada momento la empresa adaptará los factores comprometidos de la operación, a las circunstancias tecnológicas y de mercado y pautas de eficiencia e integración al Sistema de Gestión de Calidad.

ARTÍCULO 6º - COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION PERMANENTE:

Establécese el funcionamiento de la "Comisión Paritaria de Interpretación Permanente" (COPIP), la que estará constituida por un (1) representante, de cada parte, sin perjuicio de la designación de un (1) suplente, el que podrá reemplazar al titular en el caso de ausencia prolongada del mismo y acompañarlo a todo tipo de reuniones que sea requerida su presencia, todo esto sin perjuicio de la participación de los asesores que las mismas consideren necesarios.

Los miembros del sector sindical serán miembros del Secretariado Nacional del Sindicato La Fraternidad.

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

Funciones y Atribuciones:

La COPIP, establecida de acuerdo a las disposiciones del art. 13 de la Ley 14.250, y sin perjuicio de las funciones establecidas en los arts. 14 y 16 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, e incluso podrá convocar a la Comisión Negociadora de este Convenio y proponerle las modificaciones que considere conveniente. Las decisiones adoptadas en materia de interpretación del Convenio Colectivo de Trabajo por la COPIP serán obligatorias para las partes, con la naturaleza y alcance de las normas convencionales.



b) Clasificar las nuevas tareas resultantes del proceso de innovación tecnológica y asignar al personal la calificación correspondiente a las tareas que cumpla, cuando ello sea necesario en virtud del mismo proceso antes indicado.

c) Considerar los diferendos que puedan suscitarse entre las partes con motivo de la presente Convención Colectiva de Trabajo, procurando componerlos adecuadamente. Los diferendos podrán ser planteados a la COPIP por cualquiera de las partes.

d) La COPIP podrá intervenir en controversias de carácter individual o plurindividual con las siguientes condiciones: 1) que la intervención se resuelva por ambas partes; 2) que se hubiere sustanciado y agotado, previamente, el procedimiento de queja establecido en el presente convenio; 3) que se trate de un tema regulado en la presente Convención Colectiva; 4) la intervención será de carácter conciliatorio y los acuerdos a los que 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 puedan regir en el futuro.

Los acuerdos conciliatorios celebrados por los interesados ante la COPIP tendrán los alcances previstos por el art. 16 de la Ley 14.250 (t.o. 1135/04).

e) La COPIP también podrá intervenir, cuando se suscite un conflicto colectivo, en cuyo caso:

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. A requerimiento de cualquiera de las partes la COPIP deberá conformarse. Si la contraparte no se presentara a la reunión para el tratamiento de los temas dentro de los tres (3) días de requerida la Autocomposición, la parte perjudicada dará por agotada la instancia.

Mientras se sustancie el procedimiento de autocomposición del conflicto previsto en esta cláusula, las partes se abstendrán de adoptar medidas de acción directa o de cualquier otro tipo que pudieran llegar a afectar la normal prestación del servicio.

La COPIP actuará como organismo armonizador de los intereses de las partes, procurando un avenimiento de las mismas, sin perjuicio de ello, 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 7º - HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO:

Serán de aplicación en la materia la Ley de Contrato de Trabajo, la ley 24.557, Decreto 170/96, la Ley 19.587 y su Decreto Reglamentario 351/79, reconociéndose en el análisis de salubridad del ámbito de trabajo el procedimiento del art. 200 de la LCT.

Independientemente de las responsabilidades legales de la empresa 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. Las

partes se comprometen a participar de la Comisión Permanente de Seguridad Ferroviaria del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación de la cual forman parte los signatarios del presente convenio ratificando por éste, la continuidad y vigencia de dicha Comisión.

Asimismo, constituyendo la Higiene y Seguridad en el trabajo un derecho, pero además un deber del personal, éste queda comprometido a:

1. Cumplir las normas de seguridad e higiene referentes a las obligaciones de uso, conservación y cuidado del equipo de protección personal y de los propios de las maquinarias, operaciones y procesos de trabajo.
2. Mantener en buen estado de conservación, uso y funcionamiento las instalaciones (eléctricas, sanitarias y servicio de agua potable) herramientas y equipos de trabajo que le sean asignados.
3. Conocer y cumplir debidamente las reglas de Oro y el Reglamento de Seguridad de la empresa, con criterios de colaboración y solidaridad.
4. Someterse a los exámenes médicos preventivos y periódicos y controles de alcohol, drogas y otras sustancias que indique la Empresa.
5. Cuidar la conservación de los avisos y carteles que señalen medidas de seguridad e higiene y observar sus prescripciones.
6. Colaborar en la organización de programas de formación y educación en materia de Higiene y Seguridad y asistir a los cursos que se dictaren.
7. Dictar los cursos, charlas de seguridad, entrenamientos, padrinazgo en inducciones y todo tipo de capacitación para los cuales esté previamente capacitado.
8. Participar en los grupos de mejora continua, PDCA u otros para los cuales sea convocado.
9. Aplicar y hacer aplicar el sistema de 5S, incorporando a su tarea descripta por el presente, acciones tendientes a mantener el orden y la limpieza de su lugar y/o equipo de trabajo.
10. Cumplir y hacer cumplir normas y herramientas corporativas de seguridad e higiene (identificación de peligros / evaluación de riesgos -IPER y su posterior análisis de riesgo de la tarea -ART, reporte de comportamientos y desvíos -RCD, diálogos diarios de seguridad DDS, verificaciones de comportamiento preventivo -VCP) y sistema de gestión (trabajos con grupos de mejora continua, entrenamiento en el puesto de trabajo -EPT, verificación trabajo operacional -VTO, método de orden y limpieza -5S, elaboración de procedimientos de trabajo, tratamiento de desvíos -No Conformidades, seguimiento de indicadores). Se deja expresamente aclarado que este punto incluye también a las herramientas que a futuro se establezcan y/o a las que reemplacen a las mencionadas anteriormente.

ARTÍCULO 8º - REPRESENTACION GREMIAL:

El Sindicato La Fraternidad ejercerá la representación gremial exclusiva del personal de conducción de trenes comprendido en las categorías incluidas en el presente Convenio



Colectivo de Empresa, dentro del marco fijado por las resoluciones administrativas de otorgamiento de su personería gremial dictadas por la autoridad de aplicación.

a) Representación Gremial:

La representación del personal en los lugares de trabajo y en el ámbito de la empresa será ejercida por los Delegados Gremiales que contempla el Art. 40 de Ley 23.551, que se elijan conforme al procedimiento dispuesto por las normas vigentes.

Las partes convienen que los trabajadores de la empresa que, por esa condición, actúen como Representantes Gremiales gozarán de la tutela sindical y estabilidad prevista en la legislación vigente.

Las partes convienen que, por la tipología de la unidad negociadora y las características operativas de la empresa, la considera como un (1) solo establecimiento. No se designarán representantes por turno.

La Fraternidad comunicará fehacientemente a la Empresa, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas posteriores a la elección, la nómina de los Representantes Gremiales que han sido elegidos 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.

b) Secretariado Nacional. Deberes y Derechos:

El Secretariado Nacional del Sindicato La Fraternidad tendrá como obligación y derecho actuar en el nivel superior EMPRESA-SINDICATO para conciliar todo diferendo que no haya alcanzado solución en el nivel inferior.

c) Delegados Gremiales. Deberes y Derechos:

Sin perjuicio de lo establecido en el presente artículo, las partes acuerdan que los Delegados serán siete (7) en total y durarán en sus funciones dos (2) años siendo elegidos de acuerdo a la normativa legal.

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 a los problemas laborales que se produzcan, respecto de los cuales brindará a los trabajadores el asesoramiento necesario.

Asimismo ejercerá la representación de los trabajadores del sector pertinente ante la empresa, la autoridad administrativa del trabajo, y ante el Sindicato.

Los Delegados dada su condición de trabajadores de la empresa, estarán obligados a ejercer sus funciones atendiendo al mantenimiento de la prestación del servicio.

Cuando se susciten problemas laborales, ya fueren de carácter individual o colectivo, los considerarán con el Jefe de Zona respectivo, y de ser necesario, elevarán las cuestiones ante los representantes designados por el Sindicato para actuar en el ámbito de la Comisión de Reclamos, a efectos de su tratamiento correspondiente.

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

Cada uno de los delegados del personal, gozará de una disponibilidad de tiempo de hasta cuatro días por mes, para atender a sus representados y cualquiera sea la modalidad de desenvolvimiento que opte, en modo alguno implicará pérdida de salarios, viáticos, bonificaciones o adicionales económicos a que tenga derecho. La falta de

utilización de esa disponibilidad no generará derecho a su acumulación en meses ulteriores.

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

Una vez agotado el crédito mencionado, los representantes del personal sólo podrán abandonar sus tareas para cumplimentar sus funciones como tales, requiriendo permiso al empleador con una anticipación de veinticuatro (24) hs., el que deberá resolver la cuestión en tiempo y forma, pudiendo contemplarse en tal caso el permiso gremial.

El Delegado Gremial podrá variar dentro de su mandato el día elegido, por motivos fundados, cumpliendo el procedimiento mencionado en el párrafo precedente.

Una vez agotado el período del mandato, el Delegado Gremial se deberá reintegrar en forma inmediata a sus actividades laborales anteriores.

La Empresa, otorgará a los Delegados Gremiales un espacio físico a efectos de que puedan desarrollar la actividad gremial en las condiciones que fija expresamente la COPIP, el cual podrá coincidir con el espacio de descanso asignado a los trabajadores representados por éstos.

d) Comisión de Reclamos. Deberes y derechos:

La Comisión de Reclamos estará conformada por hasta tres miembros titulares y un miembro suplente, el que asumirá la titularidad solo en el caso de ausencia permanente de su titular y/o temporaria por un período prolongado de tiempo.

Los mismos serán elegidos conforme al procedimiento dispuesto por las normas vigentes y serán comunicados fehacientemente por el Sindicato a la Empresa, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas posteriores a la elección, consignando en la misma la duración de sus mandatos.

Los miembros de la Comisión de Reclamos considerarán 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 sus representantes en la COPIP.

Los miembros de la comisión de reclamos gozarán 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, mientras sustente el cargo y mandato por el que fueran elegidos 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.

ARTICULO 9º - DERECHO DE INFORMACION:



Conforme lo dispuesto por los arts. 25 y 26 de la Ley 25.877, y Decreto Nº 1171/00, la Empresa suministrará anualmente al Secretariado Nacional del Sindicato La Fraternidad la información indicada en el Art. 2º del Decreto 1171/00, relacionada 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 sus bases operativas.
- Distribución del personal por cada una de las Bases Operativas
- Niveles de empleo
- Condiciones y medio ambiente del trabajo
- Evolución total del rubro salarios del personal comprendidos 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 suministra la Empresa.

ARTÍCULO 10º - CONOCIMIENTO Y CUMPLIMIENTO DE REGLAMENTOS OPERATIVOS:

Como la organización técnica y práctica del trabajo y la operación es facultad de la empresa, ésta, dentro de la ley vigente en la materia, cuando lo considere necesario, adaptará los Reglamentos Operativos y de Seguridad a sus sistemas de actuación según las circunstancias del servicio, ya sean tecnológicas o de mercado.

Constituyen deberes esenciales de los trabajadores el conocimiento y el debido cumplimiento del Reglamento Operativo y de las Disposiciones de Seguridad Operativas de la Empresa.

La falta de observancia a cualquiera de estos deberes y obligaciones, por ambas partes, será considerada incumplimiento grave de los deberes laborales que emanan de la legislación vigente.

La empresa dictará cursos de capacitación con relación al Reglamento Operativo y a las Disposiciones de Seguridad, a los efectos de capacitar a los trabajadores, con respecto a su actual contenido, o a las normas que en el futuro se establezcan, a cuyo fin definirá un programa de capacitación.

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 tests 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 comunicará al Sindicato la fecha y lugar de toma de tests a los efectos de que los miembros de dicho organismo puedan presenciar la toma de exámenes.

ARTÍCULO 11º - CARTELERAS:

La Empresa facilitará al Sindicato La Fraternidad, que pueda informar al personal en relación con sus actividades gremiales, la colocación de carteleros en sus dependencias y en lugares adecuados, en una cantidad suficiente para el cumplimiento de su finalidad.

Solamente podrán exhibirse en dichas carteleros comunicados que lleven papel con membrete del Sindicato La Fraternidad, de la Obra Social Ferroviaria, de las Asociaciones Civiles pertenecientes al Sindicato, de la Mutual Ferroviaria "20 de Junio de 1887", de la Confraternidad Ferroviaria y del Club Deportivo Ferrocarril Mitre, debidamente firmado por las autoridades de las entidades, reconocidas por la empresa.

El Sindicato La Fraternidad entregará a la Empresa, previo a su publicación, una copia del ejemplar a exponer en la cartelera.

ARTÍCULO 12º - PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIONES O 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, debiendo hacerlo por escrito y con constancia de su recepción.

El superior jerárquico inmediato deberá: 1) resolver la cuestión o en su caso, 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.

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.

TITULO III

ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

ARTÍCULO 13º - ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES:

Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales se registrarán de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente, Ley 24.557 y Dto. 659/96, como así los afectados por arrollamientos por la Resolución de la S.R.T. N° 558/09 complementada por la Resolución N° 85/11 publicada en el Boletín Oficial del día 15/02/11 o en la que a futuro la reemplace.

a) Aviso al Empleador:

Cuando el trabajador sufre un accidente de trabajo, debe dar aviso a su superior inmediato dentro de la jornada laboral de producido el mismo 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.

b) Control:

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

ARTÍCULO 14º - ACCIDENTES Y/O ENFERMEDADES INCULPABLES

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

a) 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 a su Superior inmediato, con la antelación suficiente a la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir por alguna de esas causas, entendiéndose por tal cuatro (4) horas.

Cuando 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.

En los casos en que la Empresa no ejerciera el derecho de control médico domiciliario, inclusive cuando el mismo ocurra por motivos de fuerza mayor o circunstancias excepcionales, el trabajador deberá presentar los certificados médicos originales que correspondan al Servicio Médico de la empresa o en su defecto a su Superior inmediato, dentro de 24 hs de producida la ausencia.

Será considerada falta grave pasible de ser sancionada incluso con despido con causa, la adulteración y/o falsificación de certificaciones médicas.

b) Control:

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

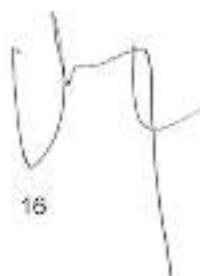
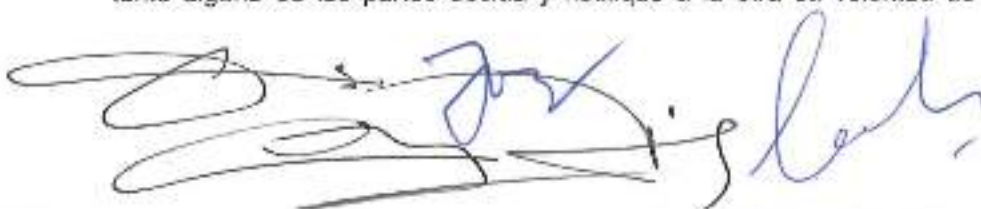
A estos efectos, si el trabajador no se encuentra en condiciones de deambular, deberá permanecer en el domicilio denunciado ante la empresa o en el lugar donde esté internado.

Si el trabajador estuviere en condiciones de deambular, deberá presentarse en el consultorio médico que la empresa determine durante el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir dentro de los horarios de atención médica establecidos.

Cuando la empresa envíe un control médico al domicilio del trabajador, y no se lo encuentre en el domicilio declarado ante la empresa, incurrirá en falta grave, pasible de sanción disciplinaria.

c) 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 conservárselo durante 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


16

extinción del contrato de trabajo en tal forma, exime a las partes de responsabilidad indemnizatoria.

d) Reincorporación:

Vigente el plazo de conservación del empleo, si del accidente o enfermedad resultase una disminución definitiva en la capacidad laboral del trabajador y éste no estuviera en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, la empresa evaluará la posibilidad de asignarle otras que pueda ejecutar sin disminución de su remuneración de acuerdo a la disponibilidad de posiciones existente.

Si el empleador no pudiera dar cumplimiento a esta obligación por causa que no le fuera imputable deberá abonar al trabajador una indemnización igual a la prevista en el Art. 247 de la ley 20.744.

Si estando en condiciones de hacerlo no le asignare tareas compatibles con la aptitud física o psíquica del trabajador, estará obligado a abonarle una indemnización de monto igual a la establecida en el Art. 245 de la ley 20.744.

e) Discrepancia de Criterios Médicos En los casos, que existan discrepancias por una licencia por enfermedad inculpable prolongada, mayor de sesenta (60) días continuos entre lo dictaminado por el médico del trabajador y de la empresa, y con referencia al otorgamiento del alta médica a efectos de dirimir la discrepancia, la empresa deberá requerir a su costo la opinión de un tercer profesional de reconocida capacidad en la materia que corresponda. El nombre del especialista surgirá de la elección que haga la entidad gremial entre dos profesionales propuestos por la empresa. Dicha elección deberá efectivizarse en un lapso de 5 (cinco) días corridos desde la presentación que realice la empresa. En caso de no ejercer esta facultad en el citado plazo, la empresa quedará facultada a designar al citado profesional. Durante el lapso en que se expida el tercer profesional, la empresa deberá seguir abonando las remuneraciones al trabajador, salvo que éste se encuentre en periodo de reserva de puesto (art.211 de la LCT).

ARTÍCULO 15º - PERSONAL TEMPORARIAMENTE IMPEDIDO PSICOFISICAMENTE:

a) El personal que temporariamente y en un plazo menor a 30 días corridos no reúna las condiciones mínimas de capacidad psicofísicas que le permitan el normal ejercicio de su profesión de acuerdo a lo que exigen los Reglamentos y disposiciones vigentes, a juicio del Servicio Médico de la Empresa, podrá ser reubicado en forma transitoria en tareas compatibles con su estado de salud, de acuerdo con la disponibilidad de posiciones que posea la empresa.

1. En los casos de reubicación transitoria, el personal deberá reintegrarse a sus tareas de origen al readquirir su aptitud psicofísica.

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

3. El personal que no aceptara su reubicación en las condiciones expuestas será desvinculado de la empresa y ajustado a la legislación vigente.

TITULO IV

LICENCIAS DEL PERSONAL

ARTÍCULO 16º - LICENCIAS:

Las licencias que a continuación se enumeran, se regirán por las disposiciones legales aplicables, y de acuerdo a las siguientes normas, que más abajo se establecen:

- a) Por Vacaciones Ordinarias.
- b) Por Matrimonio del Trabajador.
- c) Por Matrimonio de hijos del Trabajador.
- d) Por Paternidad o Adopción. ✓
- e) Por Fallecimiento.
- f) Por Exámenes Secundarios, Universitarios y ante la CNRT.
- g) Por Donar Sangre, y Exodoncia.
- h) Por Revisación Médica Anual.
- i) Por Mudanza.
- j) Licencia con goce de sueldo.
- k) Licencia sin goce de sueldo.

En todos estos casos será requisito indispensable para el pago que corresponda, la presentación de la documentación legal pertinente, con excepción de la prevista en los apartados a) de la presente cláusula.

a) **Vacaciones:** La concesión de la licencia anual por vacaciones será obligatoria por parte de la empresa y de usufructo irrenunciable por parte del trabajador.

- Plazos:

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

- a.1) 14 (catorce) días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de 5 años;
- a.2) 21 (veintiún) días corridos cuando su antigüedad sea mayor de 5 (cinco) años y no exceda de 10 (diez);
- a.3) 28 (veintiocho) días corridos cuando la antigüedad sea mayor de 10 (diez) años y no exceda de 20 (veinte);
- a.4) 35 (treinta y cinco) días corridos cuando la antigüedad sea mayor de 20 (veinte) años.

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

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 o 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 período 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.

- Época de otorgamiento:

Atento a las características especiales de la actividad de la empresa y la naturaleza permanente del servicio, se deberá otorgar la licencia anual por vacaciones entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año. La homologación y/o registro de este Convenio Colectivo surtirá los efectos de la autorización del segundo párrafo del Art. 154 de la L.C.T. Sin perjuicio de lo expuesto precedentemente, la empresa podrá otorgar al personal de conducción, el período vacacional en forma fraccionada, tomando como temporada de alta los meses de enero, febrero, marzo, julio, noviembre y diciembre y como temporada de baja los restantes meses del año.

En el caso que el trabajador no exceda los 5 años de antigüedad en el empleo, la licencia se le podrá otorgar íntegramente en los meses de alta.

En el caso del trabajador cuya antigüedad en el empleo sea mayor de 5 años y no exceda los 10 años, se le podrá otorgar 14 días en los meses de alta y los restantes 7 días en los meses de baja.

En el caso del trabajador cuya antigüedad en el empleo sea mayor a 10 años y no exceda los 20 años, se le podrá otorgar 14 días en los meses de alta y 14 días en los meses de baja.

En el caso del trabajador cuya antigüedad en el empleo sea mayor a 20 años, se le podrá otorgar 21 días en los meses de alta y 14 días en los meses de baja.

Asimismo, los días feriados trabajados y acumulados a la licencia anual, serán gozados junto con la licencia anual otorgada en los meses de baja del año que corresponda.

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

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.

- 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 a que corresponde y la cantidad de días pertinentes.

Sin perjuicio de lo antes dispuesto, la Empresa anunciará sesenta (60) días antes de la finalización del año calendario, 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.

- Comienzo de la licencia:

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

- Retribución y forma de pago:

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

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

- Disposiciones varias:

Los representantes sindicales que gocen de licencia gremial, al reintegrarse al servicio del ferrocarril no tendrán derecho a vacaciones por el periodo de actuación en tal carácter. Ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo N° 17 (Reserva de Puesto de Trabajo) y artículo N° 14 (Accidente y/o Enfermedades Inculpables).

- 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. En estos casos deberá acordarse un periodo adicional de licencia compensatorio.

La licencia anual también se suspenderá por las licencias por fallecimiento de Padres, Esposa y/o Concubina, e Hijos, por convocatoria a curso de capacitación y por las Licencias de Delegados que asisten a las Asambleas Generales del Sindicato y/o Congresos Regionales, previstas en el presente Convenio o por enfermedad del trabajador controlada por la Empresa.

- 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 de año trabajada, sumada a la que aún no había gozado —del año anterior— por haberse previsto su programación con posterioridad a su egreso.

b) Licencia por Matrimonio del trabajador



Por motivo de contraer matrimonio, el trabajador gozará de una licencia especial paga de Trece (13) días corridos. Se iniciará a partir de la celebración del mismo, debiendo presentar copia de la documentación emanada del registro civil que lo acredite.

c) Licencia por Matrimonio de hijos del trabajador.

En caso de matrimonio de hijos del trabajador, éste gozará de una licencia paga de dos (2) días. Debiendo presentar copia de la documentación emanada del registro civil que lo acredite.

d) Licencia por paternidad o adopción:

En caso de nacimiento de hijos, el personal masculino tendrá derecho a una licencia de Seis (6) días corridos con goce de sueldo, dentro de los diez (10) días de la fecha del nacimiento del hijo. En caso de que existan necesidades derivadas del nacimiento y que hagan necesaria la ampliación de esta licencia hasta un máximo de Ocho (8) días corridos, el trabajador deberá solicitarlo ante la empresa a los efectos de ser considerados, presentando los certificados correspondientes. En caso de nacimiento de dos (2) o más hijos, la licencia se extenderá a Nueve (9) días corridos. 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 en virtud del listado establecido por la ley de discapacidad, la licencia será de Doce (12) días corridos.

e) 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 y el trabajador gozará de una licencia especial de cinco (5) días corridos siendo de tres (3) días para hijastros y padrastros.

Por pérdida de embarazo ocurrido con posterioridad a la semana doce (12) de gestación, la madre trabajadora gozará de cinco (5) días corridos de licencia y el padre trabajador gozará de tres (3) días corridos de licencia, siempre que se haya acreditado ante la empresa el mismo con el certificado prenatal.

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

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 periodo respectivo un día hábil solo en caso de familiares directos (cónyuge, padres y/o hijos).

La Licencia por fallecimiento es independiente de cualquier otra a que tenga derecho el trabajador.

f) Licencia por exámenes:





1. 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 quince (15) días por año calendario.

2. Para rendir examen en la enseñanza Universitaria, el empleado gozará de una licencia paga de dos (2) días corridos por examen, con un máximo de quince (15) días por año calendario.

A los efectos del presente artículo, los estudios Terciarios no Universitarios se asimilarán a los Secundarios (inciso 1).

A los efectos de gozar de esta licencia, se deberá presentar la constancia de alumno regular y la constancia de examen que acrediten que se ha presentado al mismo. Por otra parte, se deberá tratar de carreras de tres años o más de duración (carreras terciarias) y de cinco años o más de duración (carreras universitarias). Dichas carreras deberán ser dictadas por una Universidad Nacional o Provincial, pública o privada que extiendan títulos oficiales y reconocidos por las autoridades competentes de las jurisdicciones correspondientes.

En los casos en que el trabajador haya rendido mal su primer examen de curso, y deba presentarse luego según el Art. del Reglamento de Capacitación, se aplicará lo siguiente: para los Temas N° 1 (Reglamento y Señales), N° 2 (Generalidades), N° 3 Tracción Diesel - Máquina (partes Mecánica, Eléctrica y Neumática), Coche Motor (partes Mecánica, Eléctricas y Neumáticas), Tracción Eléctrica - Tren Eléctrico (Parte Eléctrica y Neumática), N° 4 y N° 5 (Ubicación de los Elementos y Técnicas Conductivas), N° 6 Seguridad e Higiene, del examen habilitante de Conductor de locomotoras ante la C.N.R.T. (Comisión Nacional de Regulación del Transporte) u organismo que lo reemplace, gozará de una licencia paga de tres (3) días por cada examen, (el 1er. y 2do. día para repaso y el 3ro. para el examen) con un máximo de nueve (9) días por año calendario.

g) Licencia por donación de sangre y exodoncia:

Conforme a lo establecido en la legislación vigente, los trabajadores que concurren a donar sangre a un banco —legalmente autorizado por la autoridad de aplicación— tendrán derecho a la justificación de su inasistencia —sin pérdida de remuneraciones— por dicho día, debiendo dar previo aviso al empleador del día en que se tomará 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.

Los trabajadores tendrán derecho a hacer uso de esta licencia como máximo dos veces por año calendario.

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

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 o el certificado odontológico según sea el caso.

h) Licencia por Revisación Médica Anual

El trabajador está obligado a realizar la Revisación Médica Anual; la empresa deberá convocarlo a través del Control Central de Operaciones, con una antelación no menor

de 24 hs y ésta deberá otorgarle el tiempo necesario para cumplir con los requisitos obligatorios (concurrir con puntualidad, ayuno no menor a ocho (8) horas, reposo auditivo de veinticuatro (24) horas, higiene del cabello con jabón neutro, asistir con el cabello seco) que emanan de la Resolución 1243/13 del Ministerio del Interior y Transporte.

i) Licencia por mudanza:

Cuando el trabajador deba mudarse por cambio de domicilio, gozará de dos (2) días de licencia paga. Para disponer de este beneficio el trabajador deberá notificar a la empresa con la antelación mínima de siete (7) días, y comunicarle su nuevo domicilio.

Este beneficio se otorgará hasta un máximo de una vez por año aniversario, a su vez cuando el traslado obedezca a razones operativas de la empresa ante cada vacante, permuta o transferencia abonará en concepto de traslado permanente por única vez el importe correspondiente al 75% del sueldo conformado que acredite el trabajador a la fecha.

j) Licencia con goce de sueldo:

La Empresa otorgará las siguientes licencias con goce de sueldo:

1) Licencia para Delegados Congressales:

Se otorgará licencia de hasta cinco (5) días por año calendario, a los Delegados Congressales que hayan sido designados como tales por el Sindicato La Fraternidad y hasta su finalización, para asistir a las Asambleas Generales y a los Congressos Regionales de la mencionada entidad. El pedido de esta licencia deberá hacerlo el Sindicato La Fraternidad por escrito, con anticipación suficiente y designando las personas y las fechas del mismo.

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

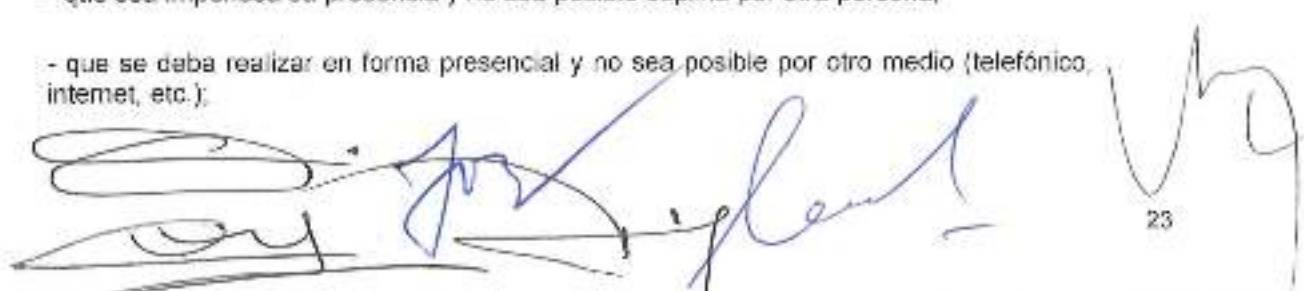
2) Licencia por declaración policial, judicial, y/o trámites:

Cuando el trabajador sea citado por los Tribunales nacionales o provinciales, tendrá derecho a asistir, y la empresa deberá otorgarle el correspondiente permiso pago por las horas del día que precise para el cumplimiento de dicha obligación. En estos casos el trabajador deberá avisar previamente a la Empresa por escrito y con 5 (cinco) 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 la fecha y hora del acto. Si por razones de declaraciones provocadas por el servicio, el trabajador debiera trasladarse fuera de su residencia, la empresa garantizará su traslado y/o el pago del viático correspondiente. Este beneficio será otorgado conforme a los alcances de la Ley 23.691.

Asimismo se procederá cuando deba realizar trámites personales y obligatorios ante las autoridades nacionales, provinciales o municipales. En estos casos, además de los requisitos y obligaciones previstas en el párrafo anterior, deberá demostrar por medio fehaciente todos y cada uno de los siguientes supuestos:

- que sea imperiosa su presencia y no sea posible suplirla por otra persona;

- que se deba realizar en forma presencial y no sea posible por otro medio (telefónico, internet, etc.);



- que la misma no pueda ser realizada en horarios y/o días que no coincidan con los que tenga que prestar servicios;

- que la no realización del trámite en la fecha y hora solicitadas le implique al trabajador un perjuicio concreto;

3) Del desempeño como miembro titular del Secretariado Nacional y/o miembro de la Obra Social Ferroviaria.

El trabajador de la Empresa que fuese designado por el Sindicato La Fraternidad como miembro titular del Secretariado Nacional, o 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.

4) Licencia extraordinaria por enfermedad de un Familiar

El trabajador que conviva y tenga a su exclusivo cargo a cónyuge/concubina, padres o hijos, que se encuentren afectados de una enfermedad de extrema gravedad y sea insustituible su presencia para su cuidado intensivo, previa y debidamente comprobadas, fundamentadas y justificadas por la empresa, tendrá derecho a solicitar una licencia de hasta quince (15) días corridos;

Cuando el supuesto antes contemplado se extienda más allá de los 15 días iniciales, el trabajador tendrá derecho a solicitar una licencia sin goce de sueldo de hasta 15 días corridos, siempre que las posibilidades operativas del servicio lo permitan.

El trabajador que deba faltar a sus tareas por las circunstancias previstas en este inciso deberá elevar su solicitud a la Empresa por escrito y con la debida antelación suficiente como para que no se vea afectada la operatoria de la empresa. La Empresa tiene derecho a verificar por su médico o por quien designe la veracidad de la causa indicada.

La presente licencia paga, sólo podrá ser utilizada una vez por año aniversario.

k) Licencia sin goce de sueldo:

1) Para ocupar cargos electivos o de representación política en el orden Nacional, Provincial o Municipal.

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

2) 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 misma, el desenvolvimiento de la operación y del servicio.

ARTÍCULO 17º - RESERVA DE PUESTO.





a) Convocatorias Especiales:

El empleador conservará el empleo a los trabajadores cuando éstos deban prestar servicios militares motivados por convocatorias especiales, desde la fecha de su convocatoria y hasta treinta (30) días después de concluir el servicio.

b) Del desempeño de cargos electivos o representativos en asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial:

Los trabajadores que se encontraren en las condiciones previstas en el presente inciso 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 treinta (30) días después de concluido el ejercicio de sus funciones, no pudiendo ser despedido durante los plazos que fija la ley respectiva, a partir de la cesación de las mismas. El periodo de tiempo durante el cual los trabajadores hubieren desempeñado las funciones precedentemente aludidas será considerado periodo de trabajo en las mismas condiciones y con el alcance de los Arts. 214 y 215, segunda parte, de la Ley de Contrato de Trabajo y leyes concordantes.

ARTICULO 18° - FERIADOS NACIONALES:

Los Feriados Nacionales se regirán de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente y con las particularidades especificadas en el presente artículo.

a) la Empresa podrá disponer no trabajar el día feriado nacional si las necesidades operativas de la misma lo permiten;

b) la Empresa podrá proceder a trabajar en el día feriado nacional si las necesidades operativas de la misma lo exigen.

En este caso, el trabajador podrá disponer percibir el día Feriado Nacional trabajado u optar acumularlo en la Licencia Anual o usufructuarlo a su solicitud posteriormente. Cualquiera fuere la opción que elija deberá comunicarlo a la Empresa con copia a la entidad gremial, antes del 1ro de diciembre para los correspondientes al del año subsiguiente. De no recibir notificación alguna, la Empresa procederá a liquidar aquellos días Feriados Nacionales que trabaje durante ese periodo.

ARTÍCULO 19° - DIA DEL TRABAJADOR FERROVIARIO:

Se reconozca el primero (1) de marzo de cada año como Día del Trabajador Ferroviario. Este día festivo 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.

TITULO V

REGULACION DE LAS CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO

ARTÍCULO 20° - VIATICOS. NATURALEZA JURIDICA:

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, en ningún caso sufrirán descuentos ni carga social alguna del régimen de la seguridad social por no formar parte de la remuneración del trabajador, en un todo de acuerdo con el Art. 106 in fine de la Ley de Contrato de Trabajo.

ARTÍCULO 21° - REEMPLAZOS EN CATEGORIA SUPERIOR

La empresa se compromete a contar, en la medida de sus posibilidades, con el número de trabajadores suficientes por categoría a los efectos de minimizar los casos de relevos en categorías superiores.

Los trabajadores que transitoriamente realicen tareas comprendidas en categorías superiores, percibirán la diferencia del sueldo y demás adicionales correspondientes a la categoría superior en forma proporcional al tiempo de cobertura.

Para que se genere este derecho la asignación de la tarea tendrá que ser como mínimo de una jornada de trabajo.

ARTÍCULO 22° - RELEVOS. PERMANENCIA EN EL SERVICIO:

Atento a las particulares condiciones y características del tráfico ferroviario, y de las operaciones comerciales de la empresa y del servicio que presta, tanto respecto a las regulaciones y exigencias en materia de seguridad y permanente control del tráfico, como de la operatividad del servicio y seguridad las cargas transportadas, el personal de conducción no podrá rehusarse a superar el límite máximo de la jornada de trabajo establecida en el presente C.C.T., no pudiendo retirarse y/o abandonar el puesto de trabajo y/o funciones asignadas hasta tanto sea autorizado y/o se produzca su relevo.

Para tal caso la empresa garantizará el relevo del personal afectado a la contingencia, en el menor tiempo posible, dando el trabajador por finalizada su jornada al dejar servicio en los lugares establecidos por la Empresa para tal fin (En Residencia o Fuera de ella), y abonando la empresa las horas suplementarias que correspondan.

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

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

ARTÍCULO 23° - TRASLADOS PROVISORIOS DE PERSONAL

Se denominan traslados provisorios aquellos que, por necesidades de la Empresa, ésta disponga que el trabajador deberá desempeñar sus funciones fuera de su lugar de trabajo habitual.

El personal que por razones operativas deba ser transferido provisoriamente a otra base en las condiciones señaladas precedentemente, percibirá el viático establecido por pernoctada, durante todo el tiempo que dure el movimiento, el cual no podrá exceder de noventa (90) días corridos.

En caso de mantenerse la situación que diera origen a los traslados provisorios de personal y la empresa decidiera continuar con los mismos, ésta deberá rotar al personal por otro de aquella base que posea disponibilidad de personal a tales efectos.

ARTÍCULO 24° - REDISTRIBUCION DEL PERSONAL

Cuando por disminución del trabajo no circunstancial o por reacomodamiento de la Empresa, fuera necesario modificar la prestación de servicio del personal comprendido en el presente convenio, se convocará a la COPIP, la que deberá encontrar una solución al respecto.

Atento a las características de la actividad, la Empresa podrá modificar el lugar de residencia de los trabajadores, sea a su ingreso, por traslado temporario, vacante, etc., como asiento normal de sus funciones.

El cambio de lugar de residencia del trabajador le será notificado al mismo por escrito con treinta (30) días corridos de anticipación a la fecha de su traslado por Transferencia Efectiva, y con siete (7) días corridos por Transferencia Provisoria.

Cuando por razones operativas y/o funcionales la Empresa considere necesario trasladar en forma definitiva a los trabajadores asignándoles un nuevo lugar de residencia, anunciará mediante publicación interna dicha necesidad en la o las Bases con sobrantes debiendo los interesados exteriorizar su voluntad de ser transferidos mediante nota dirigida a su Jefe de Zona, con copia a los integrantes de la Comisión de Reclamos que los representan. Dicha exteriorización de la voluntad deberá manifestarla dentro de los diez (10) días corridos de formulado el anuncio por la Empresa. Tendrá prioridad para la asignación del puesto el trabajador o los trabajadores de mayor antigüedad reconocida por la Empresa entre aquellos pertenecientes a la o las Bases con sobrantes.

En caso de realizarse los movimientos de personal, se aplicará la siguiente mecánica:

Ella podrá ser por categoría teniendo en cuenta la antigüedad mediante el número de clasificación de cada trabajador, siendo el de mayor numeración de la base donde se declare el sobrante de personal, el trabajador que será trasladado.

Para el caso de los desplazamientos citados en el presente artículo, la empresa abonará por única vez, y en concepto de viático traslado, el equivalente al 75% del sueldo mensual el que será efectivizado por el interesado antes de su partida al nuevo destino.

No procederá el pago de este viático cuando la transferencia obedeciera a un pedido personal del trabajador y no a una necesidad o requerimiento de la Empresa.

El personal que no aceptara su reubicación dentro de las condiciones establecidas precedentemente, será ajustado a la legislación vigente.

ARTÍCULO 25° - ASISTENCIA LEGAL

Como beneficio convencional, la empresa a requerimiento del trabajador deberá prestar 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 por hechos vinculados con el cumplimiento del normal desempeño de sus labores en las empresa, en tanto no exista un conflicto de intereses entre la Empresa y el dependiente.

Si el trabajador hiciere uso de este beneficio, la empresa no será responsable de la eventual mala praxis del profesional contratado. A tales efectos, los profesionales contratados por la empresa deberán poseer una antigüedad mínima en la matrícula de más 10 años de ejercicio profesional y/o experiencia necesaria.

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 documentación o información que pueda contribuir en su defensa. De no cumplir con

esta obligación en el plazo fijado, salvo caso de fuerza mayor, el trabajador perderá el derecho al beneficio que se le reconoce en este artículo.

ARTÍCULO 26° - ROPA DE TRABAJO Y ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL:

La Ropa de Trabajo, Calzados de Seguridad, Herramientas de Trabajo y/o cualquier otro equipo o elemento cuya entrega debe efectuar la empresa según lo descrito más abajo, no revisten carácter remuneratorio por no ser una contraprestación de las tareas realizadas.

1 - Elementos de Protección Personal (EPP):

La empresa proveerá al personal, con cargo de devolución, los elementos de protección personal y de seguridad correspondientes a cada función (como protectores auditivos, guantes, anteojos con o sin corrección, etc.) y puesto de trabajo y teniendo en cuenta las condiciones climáticas zonales.

El uso será obligatorio en el momento y lugar adecuados, según el Reglamento de Seguridad y disposiciones de la empresa sobre el particular.

Los trabajadores se obligan al buen uso, adecuada conservación y cuidado de los elementos provistos, considerándose falta disciplinaria la no utilización de los mismos por parte del personal dependiente.

2 - Calzados de Seguridad:

La empresa proveerá, con cargo de devolución, un par de calzados de seguridad cada dos años calendarios, acordes con el tipo de tareas, cuya renovación se producirá por rotura y/o deterioro prematuro por causas derivadas del uso normal.

Los calzados de seguridad serán de uso obligatorio durante la jornada de trabajo, debiendo cada empleado a quien le fuera provisto hacerse cargo del cuidado y limpieza del mismo.

Sólo se procederá a la entrega de calzados especiales en los casos que así fueran recetados por prescripción médica debidamente acreditada y avalada por el Servicio Médico de la Empresa.

Por otra parte, y exclusivamente para el personal que resida en forma permanente en las provincias de Río Negro y Neuquén, la empresa le proveerá un par de botines de caña alta cada cinco (5) años, con cargo de devolución. Por residencia permanente se entenderá la que excede de 90 días continuados.

3 - Ropa de Trabajo:

La Empresa proveerá a cada empleado dos juegos por año calendario del uniforme de trabajo (camisa y pantalón) y una chomba para época estival.

El empleado se hará responsable por el cuidado, aseo y limpieza del mismo, debiendo usarlo obligatoriamente durante la prestación de tareas en adecuadas condiciones de limpieza. La ropa de trabajo así provista por la Empresa podrá contar con inscripciones o logos que la identifiquen.

Asimismo la Empresa proveerá, cada cinco (5) años, con cargo de devolución, campera y capa de lluvia para el personal afectado a tareas en lugares descubiertos teniendo en

cuenta las condiciones climáticas zonales habituales, así como las características y condiciones normales de trabajo.

Caducidad:

La falta de entrega de cualquiera de los elementos aludidos anteriormente y el silencio del interesado hará presumir que no era necesario renovar los equipos, por estar en condiciones de seguir usándolos.

También caduca automáticamente esta obligación de entrega de ropa de trabajo y ropa de seguridad en caso de egreso, por cualquier causa, suspensión de la efectiva prestación de tareas por períodos prolongados.

En todos los casos la empresa entregará al personal dos (2) bolígrafos y dos (2) anotadores mensuales. 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.

ARTÍCULO 27º - ELEMENTOS DE TRABAJO.

La Empresa deberá proveer al personal, los elementos de trabajo y dispositivos adecuados para la realización o ejecución de las tareas requeridas (linterna, handy, llave A, etc.). Los mismos se entregarán con cargo de devolución a cada empleado, el que será responsable de su cuidado y uso apropiado, debiendo efectuar su devolución a la empresa cuando le sea requerido. En el caso de que el empleado realizase un uso inapropiado de los mismos o provocara la rotura y/o pérdida, podrá ser pasible de las sanciones disciplinarias que la empresa determine.

Asimismo en cada Depósito y/o Base Operativa donde se establezca la residencia del trabajador la Empresa proveerá de vestuarios con duchas donde se instalarán gabinetes personales para el resguardo de la ropa y elementos de trabajo. Los candados para el cierre y seguridad de estos gabinetes, como así también los elementos que estos contengan correrán por cuenta del empleado. El trabajador deberá someterse a los controles de seguridad patrimonial que la empresa establezca, no pudiendo negarse a la revisión de bolsos al ingreso y/o egreso de la empresa ni a la de cofres individuales en los vestuarios.

ARTÍCULO 28º - CAMBIO DE ÓRDENES:

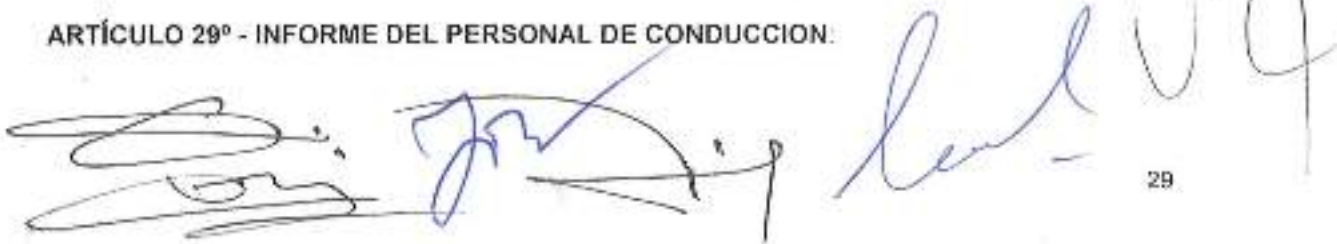
El trabajador deberá cumplimentar las órdenes de servicio, que reciba de sus superiores, las que deberán ser emitidas de acuerdo a las normas reglamentarias vigentes.

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.

En el caso del personal de Conducción Diagramado, se evitará desplazarlo del mismo salvo casos de excepción o fuerza mayor como ser: arrollamientos, accidentes ferroviarios, cortes de energía, o casos similares.

Las autorizaciones de uso de vía (AUV) y las órdenes de servicio se transmiten y retransmiten de acuerdo a lo especificado en los reglamentos operativos vigentes.

ARTÍCULO 29º - INFORME DEL PERSONAL DE CONDUCCION.





El Personal de Conducción deberá confeccionar cuando existan novedades relevantes, un informe en el que se especifique la fecha, el nombre y apellido del personal de conducción, el número de tren y número de locomotora conducidos, debiendo consignarse las anomalías detectadas en la locomotora, en el tren y en la línea. De igual manera en el caso de ocurrir un accidente, descarrilamiento y/o incidente de relevancia consignando además de lo expresado anteriormente el detalle de la maniobra previa, la posición que ocupaba en dicho momento y todo otro detalle que se considere de relevancia para la determinación de la causa de este incidente. Dicho informe deberá ser entregado por el personal a la Empresa a la finalización de la jornada de trabajo en la cual se presentaron las novedades a informar, pudiendo conservar aquél un duplicado del mismo, recepcionado por la Empresa. En el caso que sea necesaria una ampliación al informe anteriormente mencionado, podrá solicitarse las explicaciones necesarias teniendo el empleado un plazo máximo de 24 hs. de notificado para su entrega a la jefatura.

Nuevo

ARTÍCULO 30º - ENTREGA DE CONVENIOS AL PERSONAL:

La Empresa entregará a todo el personal comprendido en el ámbito de esta Convención Colectiva de Trabajo un (1) ejemplar de la misma (en formato escrito o digital), dentro de los noventa (90) días de firmado el presente.

También entregará copia de las normas, instrucciones, comunicaciones, etc., que estime necesarias para el mejor desempeño del trabajo, debiendo el trabajador suscribir éstas y cualquier otra comunicación y/o notificación por escrito que se le curse.

ARTÍCULO 31º - CONDICIONES DE APTITUD FISICA Y PSIQUICA:

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 servicio y durante el desarrollo del mismo, deberán estar en condiciones normales de aptitud física y/o psíquica para cumplimentar sus prestaciones.

Queda estrictamente prohibido concurrir a prestar servicio bajo los efectos de bebidas alcohólicas, calmantes, estimulantes y/u otros productos o sustancias que puedan afectar las condiciones físicas y/o psíquicas del trabajador como así también consumirlos durante la jornada laboral, siendo su incumplimiento una grave infracción. Se deja expresamente aclarado que por las características de las tareas y riesgos asociados a las mismas que posee el personal comprendido en el presente convenio, el valor de alcohol en sangre tolerado será de 0mg.

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 los controles y/o exámenes clínicos y/o médicos 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 32º - PROCEDIMIENTO A SEGUIR EN CASO DE ARROLLAMIENTO:

El procedimiento a seguir con el personal de conducción al producirse un arrollamiento cuyo resultado sea la muerte o lesiones de la o las víctimas, será el establecido por Resolución de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo N° 558/2009 (o la norma que

Nuevo

Handwritten signature or mark.

Handwritten signatures of multiple individuals.

la reemplazo), complementada por la Resolución 65/2011, publicada en el Boletín Oficial del día 15 de febrero de 2011.

ARTÍCULO 33º - 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 concesión 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.

ARTÍCULO 34º - APOORTE EMPRESARIO PARA EL FOMENTO DE ACTIVIDADES CULTURALES Y DE CAPACITACION DE LOS TRABAJADORES:

A partir del 1 de enero de 2016, la Empresa procederá a abonar mensualmente un aporte equivalente al 2% de la cantidad de trabajadores comprendidos en el presente Convenio, por el salario básico del Aspirante Conductor, que será depositado a la orden del Sindicato La Fraternidad para los fines de que éste pueda desarrollar funciones culturales y de capacitación del personal de conducción representados por la misma y dentro de sus Escuelas Técnicas por instructores designados por ella. Dicho aporte se enmarca dentro de las previsiones estipuladas en el art. 9 de la Ley 23.551 reglamentada por el art. 4º del Decreto 487/88.

Para tal cometido el Sindicato nominará un Instructor como Coordinador General de Escuelas, para que organice, supervise y lleve el control de los Instructores, Cursos y Alumnos. El mismo actuará de nexo entre la Escuela Técnica del Sindicato y quien disponga la Dirección de Recursos Humanos de la Empresa, para llevar las estadísticas y controles sobre la capacitación que se efectúe, la realización de cursos de Aspirantes a la Carrera de Conducción, de Certificados Habilitantes para Conductores y Ayudantes de Conductores Habilitados en las distintas Tracciones, Inspectores y nuevos Instructores, y re-capacitación permanente para quienes ya posean Certificados de Idoneidad como Conductores y Ayudantes de Conductores Habilitados.

ARTÍCULO 35º - INGRESOS Y PROMOCIONES

Los postulantes para el ingreso a la Carrera de Conducción serán tomados de una base de datos de la empresa con aportes del Sindicato La Fraternidad. Para cada incorporación se tomarán en cuenta las distintas solicitudes recibidas otorgándole prioridad a igualdad de condiciones, a los hijos del personal de conducción. En todos los casos, los postulantes deberán exhibir los certificados analíticos correspondientes a la finalización de los estudios secundarios otorgados por entidades de educación oficial, nacional, provincial o privada.



El proceso de preselección incluirá un examen de ingreso basado en el temario que figura en la Resolución 189/82 y 759/14 de la C.N.R.T.

La empresa realizará el proceso de selección, incluyendo los exámenes preocupacionales que la misma determina, debiendo el postulante completar toda la documentación necesaria para el ingreso.

Una vez incorporado a la empresa, se le impartirá en las Escuelas Técnicas de La Fraternidad, el curso de Aspirante para la Conducción, debiendo prepararse para rendir y aprobar el examen correspondiente con modalidad escrita que de ser aprobado habilita el examen oral ante la C.N.R.T. En caso de que el Aspirante se vea impedido de concurrir normalmente al curso por accidente o enfermedad luego podrá cumplimentar su concurrencia y examen.

En caso que el resultado del examen hubiera sido satisfactorio, deberá continuar con su formación, la cual comprende los siguientes cursos y prácticas:

1. Reglamento Operativo y Disposiciones de Seguridad Operativa (90 hs. cátedra). Este curso tendrá una evaluación final la cual será realizada por el departamento de Asistencia Técnica.
2. Inducción institucional (16 hs.)
3. Inducción sobre 20 temas de seguridad y transporte de sustancias peligrosas (16 hs.)
4. Entrenamiento:
 - a. Prácticas sobre copiado de Autorizaciones de Uso de Via en trenes de línea (30 días) con supervisión del conductor a cargo de la formación. Finalizado este período se efectuará el examen correspondiente a cargo del departamento de Asistencia Técnica.
 - b. Prácticas de tareas específicas a la función (60 días) con la supervisión del conductor a cargo de la formación. Durante el período de prácticas, "El Empleado" será observado por un instructor el cuál analizará el grado de avance de dichas prácticas y en base al procedimiento de inducción de la Empresa. Estas a su vez tendrán una evaluación final la cual estará a cargo del Instructor y de quien designe el departamento de Asistencia Técnica.

Los ingresos y sus promociones estarán vinculados a las necesidades del plantel estable o a causa de las vacantes que generen en la empresa.

Se establece la carrera de conducción a través de los siguientes pasos:

| | | |
|----------------------------------|---|--------------------------|
| Aspirante a Ay. de Conductor | A | Ay. de Conductor |
| Ay. De Conductor | a | Ay. Conductor Habilitado |
| Ay. Conductor Habilitado | a | Conductor |
| Conductor | a | Conductor |
| Ay. Cond. Habilitado o Conductor | a | Instructor Técnico |

Las promociones se registrarán de acuerdo a las siguientes pautas:

Como regla general la promoción de un trabajador estará basada en su antigüedad.

Según la Resolución 759/14 de la CNRT todos los exámenes a excepción de los temas IV (ubicación de elementos), V (Técnicas Conductivas) y VI (Seguridad e Higiene), serán con modalidad escrita/oral, y en estos casos la escrita aprobada habilita al examen oral. Los temas IV, V y VI serán solo orales/prácticos.

- a) Todo agente incorporado por la empresa a la Carrera de Conducción, y con los exámenes médicos correspondientes, se lo incorporará a un curso de cincuenta y seis días (56 días). Una vez aprobado en forma satisfactoria promocionará de Aspirante de Ayudante de Conductor, debiendo existir vacantes en esa categoría.
- b) Para promocionar a un Ayudante de Conductor a Ayudante Conductor Habilitado, deberá contar, como mínimo, con dos (2) años de permanencia en su categoría en la tracción LCI, tras lo cual será convocada a los Cursos de Capacitación correspondientes y deberá aprobar los exámenes. Para la realización de los cursos de capacitación, la empresa licenciará al personal, tomando en cuenta los tiempos que para cada curso se exige, determina y controla la C.N.R.T.

Aprobado el examen en la primera oportunidad, obtendrá la categoría de Ayudante Conductor Habilitado y el sueldo correspondiente a la misma. En caso de que esto ocurriera con posterioridad a haber cumplido cuatro (4) años, de haber obtenido la categoría de Ayudante de Conductor, la empresa deberá abonarle la categoría de Ayudante de Conductor Habilitado desde el momento de haber cumplido el cuarto año en la mencionada categoría.

c) Para promocionar un Ayudante de Conductor Habilitado a Conductor se tomará al más antiguo de acuerdo al número de clasificación, que posea el Certificado de acuerdo a la tracción que corresponda la vacancia.

d) Para promocionar un Instructor Técnico, tendrán prioridad los Conductores y en segundo término los Ayudantes Conductores Habilitados; se publicará el puesto a cubrir entre los convenionados en el presente; la empresa realizará un concurso con participación de la Escuela Técnica Central del Sindicato (y quien obtenga el mayor puntaje accederá a la función. Cuando igualen el puntaje obtenido, para definir la instancia se tomará en cuenta: 1) la cantidad de certificados habilitantes; 2) la antigüedad en la categoría; y 3) a igual antigüedad, el de mayor edad.

Además deberán contar con:

1. Formación impartida por la Empresa, que incluye:
 - a. Formación pedagógica.
 - b. Formación en SSMA
 - c. Formación en Sistemas de Gestión
2. Actualización permanente (Jornadas con instructores internos de la Empresa (2 mínimo por año)

Aquellos indicados a ser promovidos a categorías superiores, y no aceptaren el movimiento, no podrán acceder a la obtención del beneficio por dos años consecutivos; y será desplazado al último lugar de su categoría con el número más alto dentro de la lista general; de igual manera se procederá con aquellos que hayan reprobado cualquiera de los exámenes (1º, 2º, 3º, 4º, 5º y 6º tema) por tercera vez, para el cambio de la categoría.

Cuando un trabajador sea capacitado para acceder a una nueva categoría, y haya rendido satisfactoriamente su examen, la Empresa abonará la correspondiente asignación, a partir de la fecha en que fuese cerrada el Acta expedida por el Centro de Evaluación Ferroviaria de la CNRT.

CURSOS CORRESPONDIENTES A LA CARRERA DE CONDUCCIÓN

Los Cursos de Capacitación para la Carrera de Conducción se dictarán conforme a la Resolución 189/82 y 759/14 de la C.N.R.T., en vigencia para la obtención del Certificado de Idoneidad a rendir en el Centro de Evaluación Ferroviaria.



Por lo que se tendrá en cuenta que todo personal que ingrese a la Empresa para desarrollar tareas en la carrera de conducción, deberá:

Una vez obtenida la certificación de aptitud psicológica y cumplido con los requisitos legales de ingreso, será incorporado en calidad de Aspirante a la Carrera de Conducción, y se lo concentrará en las Escuelas Técnicas del Sindicato La Fraternidad para iniciar su Capacitación la que se desarrollará de la siguiente manera:

Aspirante a Ayudante de Conductor:

Curso de cincuenta y seis (56) días hábiles de seis (6) horas diarias distribuidas de la siguiente manera:

| Duración del Curso | 56 días o 336 horas |
|----------------------|---------------------|
| Reglamento y señales | 84 horas |
| Física Básica | 24 horas |
| Electricidad | 72 horas |
| Mecánica | 60 horas |
| Práctica en unidades | 90 horas |
| Seguridad e Higiene | 6 horas |

En aquellos lugares donde exista la tracción a vapor, se le impartirá un curso adicional de Veinticinco (25) días en esa especialidad (lubricación, caja fuego, caja humo, cenicero.)

Terminado el Curso y solicitada su fecha de Examen, será examinado ante el Centro de Evaluación Ferroviaria.

1) De aprobar pasará a revistar la categoría de Ayudante de Conductor.

Ayudante Conductor Habilitado:

Los Cursos se dictarán en días hábiles de seis horas diarias para lo que será concentrado en las Escuelas Técnicas del Sindicato La Fraternidad.

A la finalización de cada curso del tema correspondiente (TEMA I: Reglamento y Señales; TEMA II: Física / Mecánica / Electricidad; TEMA III: Unidad Tractiva y Vehículos y Freno según corresponda; TEMA IV y V: Técnicas Conductivas y Ubicación de Elementos y TEMA VI: Seguridad e Higiene) y solicitada su fecha de examen, será examinado ante el Centro Único de Examen.

1) De aprobar en forma continua sus exámenes pasará al siguiente tema. Rendidos todos los temas en primera instancia pasará a revistar la categoría de Ayudante Conductor Habilitado. De reprobado alguno de los temas, se le sumarán los tiempos establecidos de acuerdo a los incisos siguientes para darle la ubicación por antigüedad.

a) De no aprobar, continuará en su categoría estudiando por su cuenta siendo convocado nuevamente a los sesenta días (60), tras haber sido solicitada su fecha para un segundo examen, siendo examinado ante el Centro de Evaluación Ferroviaria.

b) De aprobar pasará a revistar la categoría de Ayudante de Conductor Habilitado, sumándose sesenta (60) días de recargo a su fecha de ingreso para su clasificación en la categoría.

c) De no aprobar, continuará en su categoría estudiando por su cuenta siendo convocado nuevamente a los sesenta (60) días, tras haber sido solicitada su fecha para un tercer examen, siendo examinado ante el Centro de Evaluación Ferroviaria.

d) De aprobar pasará a revistar la categoría de Ayudante de Conductor Habilitado, sumándose ciento veinte (120) días de recargo a su fecha de ingreso para su clasificación en la categoría.

e) De no aprobar, continuará en su categoría estudiando por su cuenta siendo convocado nuevamente a los ciento ochenta (180) días, tras haber sido solicitada su fecha para un cuarto examen, siendo examinado ante el Centro de Evaluación Ferroviaria.

f) De aprobarse pasará a revisar la categoría de Ayudante de Conductor Habilitado, sumándose trescientos (300) días de recargo a su fecha de ingreso para su clasificación en la categoría.

g) De no aprobarse se le sumarán trescientos (300) días de recargo a su fecha de ingreso pasando a revista como Ayudante de Conductor permanente ocupando el último lugar de la lista con el número más alto que le correspondiere. Continuará en su categoría estudiando por su cuenta con derecho a solicitar un próximo examen cada año, el que deberá abonar por su cuenta, y dependiendo de la evaluación de la Escuela Técnica el solicitar una nueva fecha de examen. El tiempo transcurrido hasta su aprobación se sumará a su fecha de ingreso para su clasificación en la categoría.

2) Los temas IV, V y VI se tomarán luego de haber cumplido con las 80 horas de prácticas de manejo y en las mismas condiciones para quienes aprueben o desaproveben de acuerdo a los incisos del punto uno.

ARTÍCULO 36º: CURSOS DE NIVELACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE CONOCIMIENTOS

Ambas partes se comprometen que, a través de la Escuela de Capacitación de La Fraternidad y de Asistencia Técnica de la Empresa, se organizarán cursos para el personal de Conducción, de manera de mantener una nivelación y actualización permanente de todas las Unidades Tractivas en uso de la Empresa u otros sistemas de señalamiento, innovación e inserción de nuevas tecnologías, nuevas normas operativas y protocolos de seguridad.

Con la debida anticipación se organizará la formación del personal, para el caso de futuras incorporaciones de diferentes Unidades Tractivas.

El personal comprendido en el presente CCT además se lo recapacitará en Reglamento Operativo y D.S.O., análisis de fallas en locomotoras, Seguridad e Higiene en el trabajo (se incluirán 20 temas de seguridad), seguridad en el transporte de materiales peligrosos, Primeros Auxilios y Stress post traumático.

Esta recapacitación está comprendida dentro del Plan anual de capacitación, en lo posible nueve (9) cursos que inician en marzo y finalizan en noviembre y se convocan a aproximadamente 10 agentes por curso.

En todos los casos la Empresa participará en la confección y contenidos de los programas y podrá presenciar y/o supervisar el dictado de los cursos de capacitación realizados -en las Escuelas de Capacitación de La Fraternidad.

EXTRACAPACITACIÓN

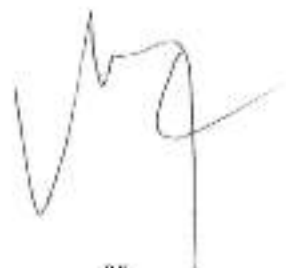
TABLA DE TIEMPOS PARA EL PERSONAL DE CONDUCCIÓN

Días hábiles para nivelación de conocimientos teóricos en unidades de distintas marcas y/o sistemas de comandos diferentes, y nivelación de conocimientos prácticos en unidades utilizadas por la empresa a ser determinados en el ámbito de la COPIP.

TIEMPOS EN PRÁCTICAS DE MANEJO

Para la práctica de manejo de la unidad una vez aprobado el tema 3, deberá realizar las horas determinadas por la resolución 759/14 o la que a futuro la reemplace.

Para la unidad Locomotoras dos (2) jornadas de manejo no inferiores a 5 horas C/U
Extra capacitación para unidades de otro tipo de marca y / o distinto comando.



Todo Ayudante Conductor Autorizado que sea promovido a la Categoría de Conductor en Tracción Diésel, al hacerse cargo de la misma deberá ser capacitado en las distintas Unidades tractivas.

Para esto se tomará en cuenta la Unidad Tractiva Base aplicando el cuadro de Extra capacitación correspondiente a nivelación en Unidades Tractivas (Res. 759/14) debiéndole sumar dos (2) días de práctica de manejo por cada unidad.

El mismo procedimiento será de aplicación a todos los Conductores para:

Cada Unidad Tractiva que pase a formar parte del parque de la Empresa, como para toda reforma técnica que se implemente en el parque de las Unidades Tractivas existentes.

Todo Ayudante Conductor Autorizado que sea promovido a la Categoría de Conductor en Tracción Diésel, al hacerse cargo de la misma o ya esté ocupando la Categoría, y que por las necesidades del servicio no haya tiempo para Capacitarlo, podrá hacerse cargo de la Unidad solo para el manejo con dos (2) días de prácticas, debiendo ser Capacitado dentro de los siguientes noventa (90) días. Cumplido el plazo no podrá seguir Conduciendo dichas Unidades, y se le dará la correspondiente práctica de Vías de acuerdo al cuadro con título Planilla de Tiempo para Prácticas de Vías.

TIEMPOS PARA PRÁCTICA DE VÍA:

La práctica de vía, es el recorrido de un sector de vía efectuada por el personal de Conducción por el tiempo que se le fije, a los efectos de adquirir conocimientos necesarios para conducir trenes en el mismo será asesorado por otro personal habilitado, como ser el Conductor, o el Ayudante de Conductor Habilitado.

Las prácticas de vías deben ser individuales, es decir, no podrá ordenarse prácticas a más de un (1) agente en el mismo tren.

Para playas, desvíos, canteras y sectores de vías que presenten una particularidad especial, la Superioridad de cada Línea establecerá el régimen de prácticas de vía que ella determine.

Todo personal Habilitado a conducir enmarcados en el presente, deberá tener sin excepción prácticas de Vías, las cuales constarán de tres (3) jornadas por cada sector de vía como mínimo en la zona local de pasajeros y tres (3) viajes ida y vuelta en los ferrocarriles de carga y pasajeros suburbanos/larga distancia, y que de ser suficiente dará como conocida registrándolo por escrito. Cuando haya pasado dos años sin trabajar en alguna de ellas, deberá enviárselo nuevamente al reconocimiento de la misma, el cual constará de dos (2) jornadas.

PRACTICAS EN SIMULADORES

En el caso de producirse la implementación en la órbita del Ce.Na.Ca.F. de la sala de simuladores de conducción de trenes de cargas las partes convienen en analizar en el ámbito de la COPIP la necesidad de su implementación para el personal de conducción de la empresa, teniendo en cuenta las características especiales de la actividad y la extensión del ámbito territorial en el cual se desarrolla la concesión.

TITULO VI

REGIMEN DE REMUNERACIONES Y BENEFICIOS SOCIALES

ARTÍCULO 37° - SALARIO MENSUAL:

Los sueldos serán abonados mensualmente, cuyos valores son los establecidos para cada categoría laboral en la tabla que se inserta como Anexo "A" en la planilla correspondiente del presente C.C.T.



ARTÍCULO 38º - REGIMEN DE ASIGNACIONES FAMILIARES:

La totalidad del personal comprendido en el ámbito de este Convenio Colectivo de Trabajo, percibirá las Asignación Familiares comprendidas en el ámbito de la Administración Nacional de la Seguridad Social, conforme a la normativa vigente.

ARTÍCULO 39º - REGIMEN DE VIATICOS:

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, en ningún caso sufrirán descuentos ni carga social alguna del régimen de la seguridad social, por no formar parte de la remuneración del trabajador, en un todo de acuerdo con el Art. 106 in fine de la Ley de Contrato de Trabajo. Se deja expresamente aclarado que los viáticos establecidos en los artículos 40 y 41 del presente son excluyentes entre sí.

ARTICULO 40º - VIATICO GENERAL:

Este viatico diario se abonará al personal en servicios locales que tome y deje servicio en residencia, entendiéndose como tal al lugar que la empresa asigna al trabajador al proceder a su designación, ya sea por ingreso, traslado, adjudicación de vacantes, etc. como asiento normal de sus funciones.

ARTICULO 41º - VIATICO PERNOCTADA:

La totalidad de los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente Convenio Colectivo de Trabajo, cuando, por razones de trabajo, y a requerimiento de la empresa, deban pernoctar fuera del Lugar de su Residencia, percibirán un viático único, por todo concepto.

Este Viático por pernoctada se abonará en forma mensual conjuntamente con el pago de las remuneraciones.

El viático se calculará en base a las horas transcurridas desde que tomó servicio en residencia hasta su regreso a la misma.

Este viático se liquidará sobre una base horaria, cuyo valor resultará de dividir por 24 el valor diario máximo fijado para el mismo.

ARTÍCULO 42º - SUPLEMENTO NO REMUNERATIVO POR LICENCIAS:

Durante el periodo de Licencia por Vacaciones, la Empresa abonará un Suplemento No Remuneratorio de pesos ciento cincuenta y tres (\$153.-), por cada día hábil que abarque la duración de las mismas.

Durante el periodo de licencia por accidentes y/o enfermedades profesionales, la empresa abonará un suplemento no remunerativo de pesos ciento cincuenta y tres (\$153.-) por cada día laborable de ausencia por la mencionada causa. El mismo se abonará solo cuando la ausencia supere tres (3) días continuos de duración a partir del cuarto día.

Durante el período de licencia por enfermedad o accidente inculpables, la empresa abonará un suplemento no remunerativo de pesos ochenta y cinco con noventa y ocho (\$85,98.-) por cada día laborable de ausencia por la mencionada causa. El mismo se abonará solo cuando la ausencia supere cinco (5) días continuos de duración a partir del sexto día.



ARTÍCULO 43º - BONIFICACION POR ANTIGÜEDAD:

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

La empresa abonará al personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, una suma de pesos igual al uno y medio (1.5%) por ciento del sueldo básico correspondiente a cada categoría, por cada año de antigüedad en concepto de bonificación remunerativa, establecida en el Anexo A del presente convenio, por cada año de servicio.

ARTÍCULO 44º - BONIFICACION POR CERTIFICADO HABILITANTE DE CONDUCCION:

El personal incluido en el presente CCT, que posea certificado que lo habilita a la conducción de las unidades que posea la empresa, percibirá mensualmente en concepto de "Certificado", el Diez (10%) del sueldo básico no remunerativo de su categoría.

ARTÍCULO 45º - FORMAS DE PAGO. PLAZOS:

1. La empresa podrá abonar las remuneraciones otorgadas a sus trabajadores mediante la acreditación en 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 a la dispersión geográfica de los servicios prestados por la empresa, y las necesarias condiciones de seguridad que se imponen.

La homologación o registro del presente convenio será considerado como suficiente autorización de la autoridad de aplicación para la adopción de cualquiera de las formas de pago mencionadas precedentemente.

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

3. Atento a la extensión de la red ferroviaria, a la distribución del personal a lo largo de la misma y a la necesaria centralización de la liquidación de sueldos y jornales, todas las novedades de liquidación (tales como viáticos, horas extraordinarias, ausentismo, etc.) se abonarán de la siguientes manera: en la fecha establecido por la legislación vigente al procederse al pago de las remuneraciones correspondientes a un determinado mes, se abonarán las novedades correspondientes a la primera quincena de dicho mes más las correspondientes a la segunda quincena del mes inmediato anterior.

ARTICULO 46º - PREMIO POR PRESENTISMO Y PUNTUALIDAD

Instituyese un premio a la asistencia y puntualidad para todo el personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, bajo las siguientes condiciones:

El premio consiste en el pago de una suma remuneratoria mensual equivalente al siete por ciento (7%) del salario básico de la categoría de revista, a todo trabajador que se haya hecho acreedor al mismo. Tendrá derecho al premio todo trabajador que en cada mes haya tenido una asistencia y puntualidad perfectas, entendiéndose a las mismas

como el cumplimiento efectivo, íntegro y puntual de su horario de trabajo en todas las jornadas establecidas por la Empresa.

- El mencionado premio se computará por períodos mensuales, entendiéndose a los mismos a los comprendidos entre el día 16 de un mes y el 15 del mes siguiente, liquidándose junto con los haberes correspondientes a éste último mes.
- Para la percepción de este premio no se considerarán inasistencias única y exclusivamente aquellas que correspondan a licencia ordinaria por vacaciones, fallecimiento de padre, madre, hijo, cónyuge y hermano, revisión médica anual, paternidad o adopción y matrimonio del trabajador.
- Cualquier otra inasistencia, aun las que correspondan por licencias legales o convencionales no mencionadas expresamente en el párrafo anterior, harán perder el derecho a la percepción de este premio.
- El establecimiento del presente premio no significa alteración alguna de las normas disciplinarias que la Empresa tenga establecidas para sancionar las llegadas tarde o ausencias de su personal.
- Como surge de lo expresado, es condición para la percepción del adicional por presentismo y puntualidad el cumplimiento de todos y cada uno de los requisitos de los factores que componen el mencionado adicional.

ARTÍCULO 47° - BONIFICACION POR TITULO.

Se abonará en forma mensual al personal comprendido en el presente convenio colectivo de trabajo un adicional por título de acuerdo a la siguiente modalidad, no acumulable unos niveles con otros:

Título Terciario referido exclusivamente a una carrera relacionada con la actividad ferroviaria, siempre que fuera aplicable en el desempeño de las funciones del puesto o categoría que desempeñe el trabajador; Pesos un mil ciento veinte (\$1.120).

Título Universitario referido exclusivamente a una carrera relacionada con la actividad ferroviaria siempre que fuera aplicable en el desempeño de las funciones del puesto o categoría que desempeñe el trabajador; Pesos Mil Cuatrocientos ochenta y cinco (\$1.485).

Se deja expresamente aclarado que a los efectos de estar en condiciones de percibir los adicionales referidos en el punto anterior, se deberá presentar el título y su correspondiente certificado analítico de estudios que acrediten fehacientemente la finalización de la carrera en cuestión. Por otra parte, se deberá tratar de carreras de tres años o más de duración (carreras terciarias) y de cinco años o más de duración (carreras universitarias), con planes de estudios y objeto de enseñanza directa y exclusivamente relacionados al negocio y/u operación ferroviaria. Dichas carreras deberán ser dictadas por una Universidad Nacional o Provincial, pública o privada debiendo tener el título emanado a su culminación el carácter de oficial y reconocido por las autoridades competentes de las jurisdicciones correspondientes.

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.

ARTÍCULO 48° - PAGO POR RETIRO ANTICIPADO



Todo trabajador que cumplimente los requisitos legales vigentes establecidos en la norma especial para la actividad, de cincuenta y cinco (55) años de edad y treinta (30) de aportes jubilatorios, luego de presentar fehacientemente su renuncia a la empresa, y haber cesado en sus funciones, culminando el vínculo; percibirá un pago por retiro anticipado de parte de la empresa, equivalente a doce (12) meses del salario básico de la categoría que detentara e igual al devengado el último mes, pagaderos a los treinta días de su egreso efectivo. Dicha suma será de naturaleza no remunerativa a todos los efectos. La renuncia deberá contener un preaviso de 30 (treinta) días. 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.

Para acceder a este derecho la opción deberá ejercerse dentro de los 90 (noventa) días de haberse reunido ambos requisitos. Para los trabajadores que tengan fuero Gremial, al momento de culminar sus respectivos mandatos, tendrán un (1) año para ejercer la opción.

La empresa deberá, 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.

TITULO VIII

NORMAS LEGALES Y CONVENCIONALES APLICABLES

ARTÍCULO 49° - NORMAS LEGALES APLICABLES:

Será de aplicación a los dependientes de la empresa las normas de la legislación laboral vigente.

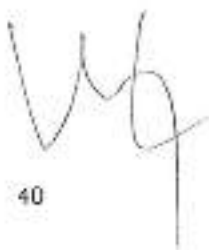
Asimismo, las partes aclaran que las disposiciones legales transcritas y/o referidas de la legislación del trabajo, se considerarán incluidas en el presente convenio siempre y cuando las mismas no sean modificadas o derogadas. En estos supuestos, las normas convencionales se tendrán por ajustadas según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

ARTÍCULO 50° - REGIMEN APLICABLE:

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 51° - AUTORIDAD DE APLICACIÓN:

Las partes reconocen por el carácter interjurisdiccional y de interés nacional del servicio público que presta la empresa, como única autoridad administrativa de aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, de inspección y vigilancia, del cumplimiento de las disposiciones de Higiene y Seguridad en el trabajo, de cualquier otra norma laboral aplicable, al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, en su sede de la Capital Federal, quedando excluida cualquier otra que pudiere corresponder.





ARTÍCULO 52º - 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 y depositarios a la orden del Sindicato La Fraternidad.

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

El Sindicato La Fraternidad comunicará a la empresa la cuenta bancaria en que se deberán efectuar los depósitos mencionados precedentemente.

ARTÍCULO 53º - CONTRIBUCION SOLIDARIA:

La Empresa procederá a retener a todos los trabajadores no afiliados comprendidos en la presente convención colectiva de trabajo, una suma anual equivalente al doce (12%) por ciento de la remuneración básica mensual que perciba como contraprestación por el cumplimiento de sus tareas, durante el plazo de vigencia pactado en el artículo 2º.

Este aporte con destino al Sindicato La Fraternidad se practicará de conformidad con lo establecido por el Art. 9º de la ley 14.250 (t.o. Decreto 1135/04) y tiene por finalidad contribuir a solventar los gastos de tipo económico y/o administrativo que determinan la puesta en vigencia y renovación del convenio colectivo de trabajo.

La Empresa actuará como agente de retención en los términos del artículo N° 54 de la presente Convención Colectiva de Trabajo. A efectos de posibilitar la retención aludida el Sindicato La Fraternidad comunicará a la Empresa los importes a retener a cada uno de los trabajadores incluidos en esta convención, de acuerdo a los beneficios especiales que poseyeran por su condición de afiliados a la entidad sindical. (Art. 9º de la ley 14.250 t.o. Decreto 1135/04).

La retención se efectuará mensualmente sobre la base de la doceava parte del equivalente anual.

La Empresa actuará como agente de retención en los términos del art. 38 de la ley 23.551 una vez que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos de la Nación haya procedido a la homologación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, acto que equivaldrá a la resolución prevista en el art. 38 2do. Párrafo de la ley 23.551.

ARTICULO 54º PAGO DE APORTES, RETENCIONES Y/O CONTRIBUCIONES

Los valores económicos que le corresponda abonar a la Empresa a favor de La Fraternidad, 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.

ARTÍCULO 55º.- HOMOLOGACION Y/O REGISTRO:

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



ANEXO A

PLANILLA DE SALARIOS BASICOS (Vigencia 01/08/15 a 31/12/15)

| CATEGORÍA LABORAL | BÁSICO MENSUAL (\$) |
|--------------------------------|---------------------------|
| INSTRUCTOR TÉCNICO | 22.065 |
| CONDUCTOR | 17.068 |
| AYUDANTE CONDUCTOR HABILITADO | 14.958 |
| AYUDANTE DE CONDUCTOR | 13.299 |
| ASPIRANTE A AYUD. DE CONDUCTOR | 10.391 |

Adicionales Remunerativos:

Bonificación por Antigüedad (artículo 43): Uno y medio por ciento (1.5%) del salario básico de revista por año de servicio.

Recargo por zona desfavorable: Establécense el coeficiente de recargo por zona desfavorable en 1,20 para los salarios y viáticos que perciban todos los trabajadores que presten servicios y residan en forma efectiva en las provincias de RIO NEGRO y NEUQUEN. Por residencia efectiva se entenderá la que excede de 90 días continuados.

Adicionales no remunerativos:

Bonificación por Certificado Habilitante de conducción (artículo 44): 10% del sueldo básico de su categoría.

Viático General (artículo 40): Pesos ciento cincuenta y tres (\$153)

Viático por pernoctada (artículo 41): \$ 25,46 - (PESOS VEINTICINCO C/46 ctvos) la hora, o, \$ 611,00.- (PESOS SEISCIENTOS ONCE) por día efectivamente trabajado (no remunerativo) desde el 01/03/2015.

ANEXO B

PLANILLA DE SUELDOS
 (Vigencia 01/01/16 a 30/06/16)

| CATEGORÍA LABORAL | BÁSICO MENSUAL (\$) |
|--------------------------------|---------------------|
| INSTRUCTOR TÉCNICO | 24.404 |
| CONDUCTOR | 18.877 |
| AYUDANTE CONDUCTOR HABILITADO | 16.543 |
| AYUDANTE DE CONDUCTOR | 14.709 |
| ASPIRANTE A AYUD. DE CONDUCTOR | 11.493 |

Adicionales Remunerativos:

Bonificación por Antigüedad (artículo 43): Uno y medio por ciento (1.5%) del salario básico de revista por año de servicio.

Recargo por zona desfavorable: Establécese el coeficiente de recargo por zona desfavorable en 1,20 para los salarios y viáticos que perciban todos los trabajadores que presten servicios y residan en forma efectiva en las provincias de RIO NEGRO y NEUQUEN. Por residencia efectiva se entenderá la que excede de 90 días continuados.

Adicionales no remunerativos:

Bonificación por Certificado Habilitante de conducción (artículo 44): 10% del sueldo básico de su categoría.

Viático General (artículo 40): Pesos ciento sesenta y nueve (\$169.-)

Viático por pernoctada (artículo 41): \$28.15.- (PESOS VEINTIOCHO C/15 ctvos) la hora, o \$875.- (PESOS SEISCIENTOS SETENTA Y SEIS) por día efectivamente trabajado (no remunerativo)



ANEXO C

ARTÍCULO 1º - JORNADA DE TRABAJO:

La duración de la Jornada de trabajo será de ocho (8) horas diarias ó 45 semanales, resultando exclusivamente de aplicación las disposiciones de los artículos 196, 197, 198 in fine, 201, 202 y cc. de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), Ley 11.544 y Arts. 1, 2, 3, y ccs. del Decreto Reglamentario N° 16.115/33 y de lo que se acuerde en el presente convenio.

En el caso de que el trabajador se desempeñe más de ocho (8) horas de trabajo, las horas restantes se abonarán como horas extraordinarias con el recargo legal correspondiente. Estas horas extraordinarias no serán tenidas en cuenta para el cálculo de los ciclos previstos.

Siempre que el personal de conducción no llegare al destino, base o punto de relevo asignado por la Empresa una vez cumplida la jornada normal de trabajo de ocho (8) horas diarias establecida precedentemente, deberá extender su jornada de trabajo a tales fines hasta un máximo de noventa (90) minutos adicionales. El tiempo adicional que sea efectivamente trabajado por el personal de conducción a los fines indicados será liquidado con un recargo del 50% del valor de la hora normal con arreglo a las disposiciones de la LCT, Ley N° 11.544 y Decreto Reglamentario N° 16.115/33, en lo aplicable. Estas horas extraordinarias no serán tenidas en cuenta para el cálculo de los ciclos previstos.

Para el personal de conducción de locomotoras que se encuentre en un régimen diagramado de trabajo, la duración de la jornada será de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de los parámetros de la normativa interna específica.

ARTÍCULO 2º - JORNADA NOCTURNA:

Las horas de trabajo prestadas en jornada nocturna serán computadas con un adicional de ocho (8) minutos por hora, como tiempo de trabajo y no retributivas, de acuerdo al régimen previsto por la Ley 11.544, y Art 200 y Art 201 de L.C.T.

ARTICULO 3º.- 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.

ARTICULO 4º - TIEMPO DE TRABAJO. JORNADA LABORAL:

Será considerado tiempo de trabajo el transcurrido desde la hora indicada para tomar servicio e iniciar la tarea asignada por la empresa en residencia o fuera de ella, hasta la hora de dejar servicio, en que finalice la misma.

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.



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 de conformidad con la normativa vigente en la materia. A tales efectos, el personal continuará trabajando si no hubiere concurrido su relevo hasta tanto sea efectivamente relevado, concluyendo con su servicio llegando a su punto de destino.

ARTICULO 5° - JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS SEMANALES DEL PERSONAL

Inciso a: Organización y diagramación.

La empresa por razones operativas podrá diagramar los turnos respetando los topes de cuarenta y cinco (45), noventa (90) y ciento treinta y cinco (135) horas en los ciclos de una, dos y tres semanas, con el acatamiento de la jornada máxima en base a promedio. Lo precedentemente mencionado no es aplicable a los servicios diagramados que continuarán con el régimen de trabajo que rige en la actualidad, de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho horas (48) semanales.

Inciso b: Régimen de descansos.

1. Semanales

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

a) Ciclo de siete (7) días:

El trabajador gozará de un (1) descanso semanal de cuarenta (40) horas.

b) Ciclo de catorce (14) días:

El trabajador gozará de dos (2) descansos semanales, que sumados serán de ochenta (80) horas. Uno de los dos descansos semanales podrá ser reducido a treinta y seis (36) horas, pero la suma total de los dos descansos será de ochenta (80) horas.


c) Ciclo de veintiun (21) días:

El trabajador gozará de tres (3) descansos semanales, que sumados serán de ciento veinte (120) horas. Uno de los tres descansos pueden ser reducidos a treinta y cuatro (34) horas, las horas reducidas serán agregadas al segundo o tercer descanso correspondiente, totalizando ciento veinte (120) horas.

2. Parciales

El descanso en residencia será de 16 hs. entre el fin de una jornada y el comienzo de la otra.

El descanso fuera de residencia (descansos parciales) será de 12 hs. (artículo 197 L.C.T.), reducibles a 10 hs. por emergencias o circunstancias que lo justifiquen. La empresa podrá hacer uso de tal facultad



Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page.

extraordinaria respecto de cada trabajador hasta cuatro veces en un mes calendario.

Luego de tres descansos parciales fuera de residencia, el cuarto corresponde otorgarlo en residencia. En caso de emergencia o circunstancia que lo justifique, hasta este cuarto descanso puede ser otorgado fuera de residencia.

Inciso c: Guardia técnico operativa.

Cuando el personal deba permanecer en situación de guardia técnico operativa en domicilio mediante sistema de llamada, será encuadrada en las siguientes normas:

- 1) la duración de la guardia técnico operativa, no podrá exceder de 24 horas;
- 2) durante el período de guardia técnico operativa el personal no es ocupado en tarea alguna y, en consecuencia, puede disponer de su tiempo, si bien tiene que estar localizable;
- 3) si durante la guardia técnico operativa no toma servicio, el personal no podrá ser utilizado a ningún efecto antes de haber cumplido un intervalo de tiempo de 10 horas. Sin embargo, dentro de dicho tiempo, el personal podrá ser notificado del servicio a cumplir luego del descanso posterior a la guardia;
- 4) El tiempo durante el cual el personal haya permanecido de guardia técnico operativa en domicilio, sólo cuando exceda las 24 horas sin haber sido ocupado en tarea alguna, será computado en un 50% a los efectos de su valuación dentro del ciclo, como beneficio extraordinario. No se computará cuando la disponibilidad dure menos de 24 horas.
- 5) Cuando el servicio se inicie durante el intervalo de tiempo de 10 horas, la notificación respectiva deberá ser hecha con una anticipación no menor de 8 horas.
- 6) La Empresa se compromete a confeccionar y colocar a la vista del personal una lista en que conste hora de disponibilidad.
- 7) Como norma general el llamado al personal de conducción se hará con un mínimo de 60 minutos respecto a la hora de tomar servicio.
- 8) El orden de disponibilidad podrá ser alterado por cercanía del ciclo o si el servicio requerido no le permitiera regresar a residencia trabajando en otro tren antes de la finalización del mismo. Para este cálculo se tomara como referencia el tiempo que le insumen dos jornadas laborales con el correspondiente descanso fuera de residencia, más la programación de trenes al paso por la base donde tomó el referido descanso.
- 9) En el caso de ser requerido para un servicio de línea un personal al que le falte menos de 36 horas para la terminación de su ciclo, al momento de ser llamado se dejará constancia de la forma en que se asegura su regreso a residencia dentro de ese plazo.



10) El llamado al personal se hará dejando constancia de la hora tomada, servicio asignado (local, a regresar o a dejar fuera de residencia), si se produce alterando lista de disponibilidad argumentando los motivos o con la aclaración mencionada en el párrafo anterior. El personal de conducción no será responsable de ninguna circunstancia derivada en diferencias o inconvenientes surgidos del llamado efectuados por terceros ajenos a la Empresa.

11) Cuando el llamado sea para cubrir una jornada en servicios programados y/o diagramados, se aclarará que es por un día, caso contrario el llamado se hará "Hasta Torno Titular" (HTT).

12) Si por razones imprevistas debiera dejarse sin efecto el servicio para el que fuera llamado, se podrá anular el mismo siempre que el aviso sea dado antes de que el personal salga de su domicilio, quedando en las mismas condiciones en la lista de disponibilidad que antes del llamado. Caso contrario y si no hubiera tomado servicio, tendrá derecho a una interrupción de 10 horas.

13) La empresa arbitrará las medidas necesarias para que el personal realice las prácticas de las vías, playas y unidades tractivas de su jurisdicción a los efectos de evitar alteraciones en la lista de disponibilidad por éstos motivos.

Inciso c): Asignación de Servicios:

1) El personal que se encuentra disponible en su residencia tiene prioridad para asegurar los servicios locales que surjan de la necesidad operativa.

2) El personal que se encuentra disponible fuera de residencia tiene prioridad para asegurar los servicios que surjan hacia o hasta la misma.

3) Si existiese la necesidad de tener que asegurar servicios de horarios en sectores locales posteriores a otro servicio local, se podrá llamar a efectuar éste servicio a personal de otra dotación reservando al personal de base para el siguiente servicio.

Inciso d): Reducción del descanso por recargo:

No podrá exigirse la continuación del turno al personal cuyo descanso diagramado parcial o grande, haya quedado reducido a menos de 10 horas o 36 horas respectivamente.

El personal que se encuentre ajustado a las condiciones del presente artículo, no podrá rehusarse a tomar servicio en la jornada siguiente, aún en el caso que se opte por postergar la hora de salida fijada para ese convoy a fin de asegurársela el descanso de 10 horas o 36 respectivamente.

Inciso e) Ciclo Móvil

El ciclo móvil podrá ser aplicado al personal que se encuentre fuera de residencia y cercano al ciclo, sea llamado a tomar servicio, hasta un máximo de 9 horas hacia adelante siendo aplicado de manera automática sin necesidad de que sea notificado.

Inclso e): Inasistencias

Las inasistencias, producto de permisos, otorgamientos de compensaciones por feriados nacionales trabajados, suspensiones, etc., comenzarán a regir a partir de la hora de inicio del turno o la hora en que queda "a órdenes" para el personal de servicio irregular. Por ello se tomará el inicio y por 24 hs., 48 hs., según corresponda.

