



**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO**  
**DE EMPRESA**

**Lugar y Fecha de celebración:**

**Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2 de diciembre de 2010.-**

**FUNDAMENTOS DEL CONVENIO**

Que con la finalidad de reglar las actividades del personal que se desempeña en la **COOPERATIVA MARPLATENSE DE PESCA E INDUSTRIALIZACIÓN LIMITADA (COOMARPES LTDA)** en el manejo de grúas y máquinas de grúas móviles y bajo el ámbito de representación del **SINDICATO DE GUINCHEROS Y MAQUINISTAS DE GRUAS MÓVILES DE LA REPUBLICA ARGENTINA**, es que han resuelto celebrar un convenio colectivo de trabajo para aplicarse a Coomarpes Ltda. que fije pautas claras y uniformes coincidiendo en señalar como bases y objetivos fundamentales de la presente convención lo siguiente:

Que las partes intervinientes han tenido en cuenta para la celebración del presente la realidad local así como la existencia de una política pesquera signada por la limitación a la actividad extractiva y la vigencia de cuotas máximas permisibles de captura que se traducen en la asignación de cupos individuales para los buques pesqueros pertenecientes a las empresas que operan en el caladero nacional, lo cual genera una inevitable interdependencia entre la actividad desarrollada por los buques pesqueros, la industria local directa e indirectamente vinculada, en la que no puede estar ausente una previsión limitativa para la actividad pesquera en virtud de la reglamentación imperante en la actualidad.-

Que las partes son conscientes de la escasez del recurso ictícola y la necesidad impostergable de lograr una optimización de los mismos, debiendo evitar el desperdicio y la ineficiencia en el manejo del recurso que ha

**MERCEDES M. GADEA**  
Jefa Dto. Relaciones Laborales N°1  
Direcc. de Negociación Colectiva  
DNRT - MTBySS

*Manchado*  
*2-12-10*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

perjudicado al sector pesquero en detrimento de las empresas y de las condiciones de labor de los trabajadores afectados a la misma.-

Que, también las partes dejan de manifiesto que el presente convenio colectivo de trabajo es celebrado teniendo como objetivo único y específico beneficiar a los trabajadores guincheros y maquinistas según la personería gremial del SGyMGMA que se desempeñan en el ámbito de la industria pesquera.-

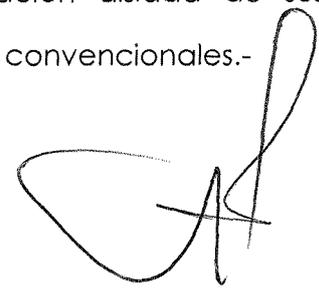
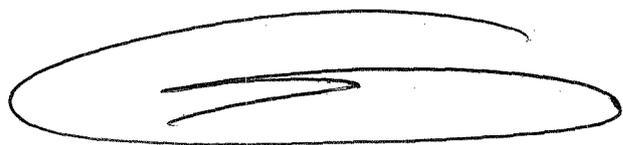
Que, asimismo, se ha procurado prever el impacto que puede tener sobre los niveles de empleo la incorporación de tecnología y nuevas formas de trabajo para mejorar las relaciones laborales, en consonancia con las previsiones del art. 24 de la L.N.E.-

Que las partes también se han fijado como objetivo la mejora en los niveles de productividad mediante un sistema de trabajo acorde al standart de higiene y calidad exigibles en la actualidad, priorizando el aprovechamiento de los tiempos de trabajo que asegure una producción óptima conscientes de que ello se traducirá en una mejora también de las condiciones salariales y de seguridad en el empleo.-

Que lo expuesto se complementa con la diagramación de categorías profesionales adecuadas a la realidad, implementando -además- cuando así correspondiere un sistema de trabajo por equipos y una movilidad funcional acorde a las actuales exigencias de la industria pesquera.-

En virtud de todo ello, se considera que el presente convenio debe ser interpretado y aplicado como un todo orgánico porque opera a un tipo particular de empresa, sino porque también regula una actividad especial, de forma tal que impide el confornte ó la interpretación aislada de sus disposiciones, referentes a los diversos institutos legales y convencionales.-

**ART. 1: PARTES INTERVINIENTES:**



El **SINDICATO DE GUINCHEROS Y MAQUINISTAS DE GRUAS MÓVILES DE LA REPUBLICA ARGENTINA (SGyMGMRA)** representada por los Sres. ROBERTO EDUARDO CORIA (Secretario General) y DANIEL JULIO LEWICKI (Secretario Gremial e Interiores), con la asistencia letrada del Dr. Gregorio Jorge María PÉREZ; y la **COOPERATIVA MARPLATENSE DE PESCA E INDUSTRIALIZACIÓN LIMITADA (COOMARPES LTDA)** representada por el Dr Claudio Adrián KORNISIUK, D.N.I. 20.509.093 a mérito de la Copia Simple de Poder General adjunto al presente, quienes se reconocen mutuamente representatividad.-

**ART. 2: AMBITO DE APLICACION:**

**1.- Ambito Personal:**

**a.- Personal Comprendido:** Para todo el personal que se desempeñe en relación de dependencia de **COOMARPES LTDA.** y que realice tareas en el manejo o conducción de guinches y máquinas de grúas móviles y toda operación de máquinas fijas o móviles de guinches, grúas, cualquiera fuera la forma de propulsión e instalación de las máquinas que estén dedicadas a la carga y descarga de los buques pesqueros de pescados frescos, congelados, salados, secos, mariscos, crustáceos y/o cualquier otro fruto del mar, especie de producto y/o subproducto de la actividad pesquera, cualquiera sea el tipo o denominación que se de a la misma, que realicen sus tareas en forma individual o integren grupos de trabajo.-

**b.- Personal Excluído:** Se encuentran excluidos de este convenio el personal administrativo y el que corresponda a otro convenio, de oficio o profesión, aún cuando se encuentren afectadas indirectamente a esta actividad.-

**2.- Ámbito Territorial:**

Este convenio será de aplicación al personal comprendido dentro del ámbito de representación del **SINDICATO DE GUINCHEROS Y MAQUINISTAS DE GRUAS MÓVILES DE LA REPUBLICA ARGENTINA (SGyMGMRA)** y que se desempeñe en relación de dependencia de la **COOPERATIVA MARPLATENSE DE PESCA E**

Handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page, including a large signature on the left and several scribbles in the center and right.



**INDUSTRIALIZACIÓN LIMITADA (COOMARPES LTDA)**, en cualquiera de los establecimientos de ésta última, ubicados dentro del Partido de Gral. Pueyrredón y jurisdicción de la Ciudad de Mar del Plata, aún cuando el personal deba trasladarse para cumplir funciones fuera de esos lugares.-

**ART. 3: VIGENCIA (Ámbito Temporal):** La presente C.C.T. regirá por el plazo de dos (2) años, a partir de su homologación, período durante el cual las partes se comprometen a mantener en armonía las relaciones laborales dentro del de un marco de equidad y paz social, vencido el cual sus cláusulas quedarán vigentes hasta el momento en que sea reemplazado por otro convenio colectivo de trabajo.-

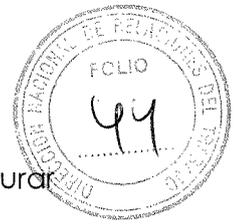
**ART. 4: DERECHOS Y DEBERES DE LAS PARTES:**

**a.- Deberes de Colaboración, Buena Fe:** Las partes deberán cumplir con los términos del Contrato y observar los comportamientos que resulten de la Ley, y de este convenio colectivo, apreciados con un criterio de solidaridad, colaboración y buena fé recíproca.

**b.- Capacitación y Formación Profesional:** Con el objetivo de estimular el desarrollo y la capacitación del personal, ambos sectores, es decir sector empresario y gremial se comprometen a favorecer el crecimiento individual y laboral del mismo, a través de actividades de perfeccionamiento, capacitación o experiencia en el puesto de trabajo.

La capacitación del trabajador se efectuará de acuerdo a los requerimientos del empleador y las características de las tareas inherentes a la carga y descarga de recursos propios y anexos a la industria del pescado.-

**c.- Innovaciones y cambios Tecnológicos:** Cuando se incorpore nueva tecnología o se introduzcan modificaciones en la organización del trabajo, los empleadores podrán planificar acciones de formación profesional, introduciendo los cambios que resulten necesarios para adaptar la estructura



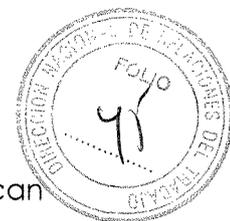
organizativa de la empresa a dichas innovaciones, con el objeto de procurar una mejor adecuación del personal al nuevo sistema.-

**d.- Deber de Seguridad:** El empleador está obligado a observar las normas vigentes en materia de higiene y seguridad en el trabajo, debiendo proveer al trabajador de los elementos de protección necesarios para el adecuado cumplimiento de sus obligaciones y el resguardo de su integridad física. Se deja establecido que todo elemento y/o norma de seguridad será de cumplimiento obligatorio para el trabajador.-

**e.- Optimización de los recursos y preservación de la calidad del producto:**

Teniendo en cuenta la problemática existente respecto al mantenimiento y reparación de los elementos utilizados para la obtención de los objetivos en la industria del pescado, las partes se comprometen a adoptar medidas tendientes a la optimización y preservación de los mismos. Con tal objeto se establece que los trabajadores deberán realizar todas las tareas afines que se les ordene conforme a las pautas legales y convencionales aplicables, evitando el desperdicio de material y contribuyendo de ese modo a la utilización racional del recurso, los medios técnicos y material utilizado, siendo por ende obligación esencial de los trabajadores cumplir con las mismas y operar en la carga y descarga de todo el pescado que se le suministre.- Con tal objeto las partes convienen en que podrá disponerse la extensión o limitación de la jornada, según las necesidades de la empresa y los requerimientos técnicos adoptados en el marco de lo establecido por la LCT, la Ley 11.544 y su Decreto Reglamentario.-

Asimismo, teniendo en cuenta que se trata de un producto altamente perecedero, se podrá disponer la extensión o anticipación de la jornada de acuerdo a la cantidad de pescado para cargar y/o descargar con destino a su procesamiento, con el objeto de evitar el desmejoramiento del producto o la posibilidad de la inutilización del mismo para el consumo humano, hasta tanto se realicen las tareas necesarias.-



**f.- Compromiso de Confidencialidad:** Las partes en forma expresa destacan que aquellos trabajadores que se desempeñen en las empresas por medio de las cuales tengan la oportunidad de acceder a información de carácter confidencial, estratégica y/o reservada en ocasión del cumplimiento de las responsabilidades asumidas durante el transcurso de la relación de empleo, constituyen propiedad material e intelectual de su empleador, o en su caso de las firmas clientes del mismo, debiendo guardar reserva de las mismas.-

**g.- Deber de Cumplimiento Reglamento Interno de la Empresa:** En ejercicio de las facultades que le son propias y con el objeto de asegurar la disciplina social y el mejor funcionamiento de la empresa afectada a esta actividad, se establece que la misma podrá implementar las normas que integran el Reglamento Interno que describa las pautas fundamentales del control operativo que se deben cumplir en la empresa, siendo de exclusiva y obligatoria aplicación por parte del personal afectado a la misma.- Asimismo, dichos reglamentos tendrán como objeto lograr la integridad, adaptación y el compromiso de todos los integrantes de la empresa al crecimiento y reputación de la misma, así como el desarrollo individual de cada uno de los que la componen, en un ambiente de negocios dinámico y en constante cambio, manteniendo un sentido compartido de identidad y trabajo y los valores que alienten el trabajo en equipo manteniendo los más altos estándares en la integridad personal.-

**h.- Conservación de recaudos habilitantes:** Se establece que el trabajador que desempeñe funciones de guincho deberá reunir los requisitos habilitantes exigidos y/o a exigirse en el futuro por las autoridades competentes, como los derivados de leyes, decretos y/o reglamentaciones correspondientes a la actividad, manteniendo la documentación vigente y actualizada. El trabajador que durante el transcurso de la relación no renovare la documentación que le sea requerida para estar habilitado para operar como

tal quedará suspendido en sus labores sin derecho a recibir remuneración alguna.

**ART. 5: MODALIDADES DE CONTRATACION:**

**a.- Período de prueba:** Los empleadores podrán contratar personal a prueba de acuerdo a lo previsto en el art. 92 bis de la L.C.T. La empresa podrá dar por concluido el período de prueba con anterioridad a dicho plazo. Si concluido el período de prueba y continúa el trabajador prestando tareas, será incorporado a su plantilla de trabajadores permanentes, comunicando dicha decisión al trabajador en forma fehaciente.-

**b.- Contrato de Trabajo a Tiempo parcial:** A los fines del art. 92 ter de la L.C.T., se entenderá que es trabajador a tiempo parcial (discontinuo) aquel que trabaje menos de 33,25 horas semanales, independientemente de la jornada diaria que cumpla, respetándose con ello el derecho del empleador a la distribución desigual de la jornada máxima a cumplir por el trabajador "part-time".-

Dichos trabajadores serán convocados por el empleador, cuando sean requeridos sus servicios de acuerdo a las necesidades de la producción y la característica discontinua de la actividad pesquera.-

**c.- Contratos de Aprendizaje:** Los empleadores podrán tomar aprendices en un porcentual que no supere el 10 % de los trabajadores con contratos por tiempo indeterminado que se desempeñen en el establecimiento donde los aprendices deberán prestar servicios.-

Los contratos tendrán una finalidad formativa, la que será descripta en el objeto del contrato, cuyo modelo será el oficial.-

**d.- Trabajadores de Temporada:** El personal que se incorpore para cubrir necesidades cíclicas que se cumplen en determinadas épocas del año y que están destinadas a repetirse por un lapso determinable, no estará sujeto a

Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page, including a large signature on the left, a circular stamp in the center, and another signature on the right.

prueba. El contrato a formalizarse será el modelo que forma parte del presente como ANEXO II

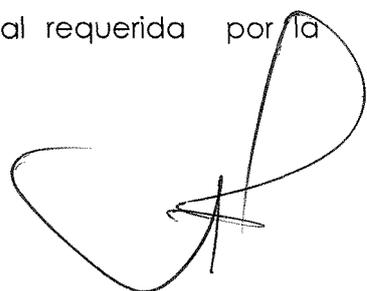
Su contratación durante una temporada hasta su finalización, sin que se extinga el vínculo, dará derecho al trabajador a su convocatoria en la temporada siguiente. A tal fin la empresa deberá comunicar en forma personal al personal o publicar un aviso anunciando la misma en un diario de mayor circulación en la ciudad de Mar del Plata durante dos (2) días, el cual será realizado con una antelación no menor de 30 días y no mayor de 90 días. Sin perjuicio de ello, dentro de ese mismo plazo y durante una semana al menos, se publicará un listado en la puerta de acceso de la Planta donde se consignarán los nombres, apellidos y Nro. de documento del personal convocado.-

**e.- Trabajadores Eventuales:** En caso de que resulte necesario contratar personal adicional para la realización de trabajos extraordinarios, o para cubrir necesidades transitorias de la empresa, o el cumplimiento de tareas concretas, como así también cuando se deba reemplazar personal permanente que se encuentra gozando de una licencia legal o convencional, la empresa incorporará personal eventual, suscribiéndose a tal efecto el contrato cuyo modelo forma parte del presente como ANEXO III.-

La contratación de personal eventual, no estará sujeta a proporciones respecto del personal permanente, limitando su contratación únicamente a las necesidades que surjan por los trabajos contratados, teniendo en cuenta las características propias de la actividad pesquera.-

En este caso, la empresa podrá consultar al sindicato a fin de que le proponga algún postulante que se encuentre inscripto en el gremio como desocupado, que reúna las características y/o calificación personal requerida por la empresa.-

**ART. 6: CATEGORIAS PROFESIONALES:**





Todo trabajador está afectado a su puesto de trabajo conforme a la calificación profesional que le corresponda, sin perjuicio de lo cual, a requerimiento de sus superiores por razones organizativas, o ante necesidades de la empresa motivadas por la producción, por falta de trabajo en su tarea específica o razones organizativas, el trabajador desempeñará tareas en otros puestos dentro y fuera del establecimiento, de acuerdo a un criterio de polivalencia funcional, lo cual no implicará cambio de categoría o función dentro del ámbito personal de la entidad gremial.-

Se deja aclarado, no obstante, que en el caso de que se le deba asignar a algún trabajador o miembro de un equipo de trabajo tareas complementarias o distintas a las de producción y/o las que venía desempeñando, en grupo o individualmente, dicha circunstancia no implicará la pérdida o marginación del salario que percibía individual o colectivamente, del cual continuará participando al igual que el resto de los trabajadores en las condiciones en que lo venía haciendo antes de asignarle otras funciones por las razones expresadas anteriormente.-

Para ser recalificado el trabajador en otra categoría y/o categoría superior a la asignada, el mismo deberá ser evaluado por el cuerpo directivo de la empresa, debiendo merituar éste último el informe que brinde el Superior Jerárquico, quedando a discreción de la Gerencia y/o Dirección Ejecutiva de la empresa la promoción en el empleo y/o cambio de categoría.-

Los puestos de trabajo serán clasificados con las siguientes categorías:

**Guinchero "A":** Es aquel trabajador que se desempeñara al mando de grúas que soporten una carga de hasta 21 toneladas

**Guincheros "B":** Es aquel trabajador que se desempeñara al mando de grúas que soporten una carga de 21 a 45 toneladas

**Guincheros "C":** Es aquel trabajador que se desempeñara al mando de grúas que soporten una carga de 91 a 120 toneladas

**ART. 7: CONDICIONES DE TRABAJO:**

**a.- Compromisos mutuos y responsabilidades:** Las partes conscientes de los cambios experimentados en el sector, las condiciones actuales en que se encuentran las empresas locales vinculadas con la actividad, asumen los siguientes compromisos mutuos:

1.- Los empleados son claves para el éxito de la empresa y ésta reconoce su obligación de tratarlos con dignidad, respeto y consideración, darles seguridad completa de que recibirán total y oportunamente los salarios convencionales y legales, brindarles oportunidad de crecimiento, capacitación y brindarles en la medida de lo posible empleos estables.-

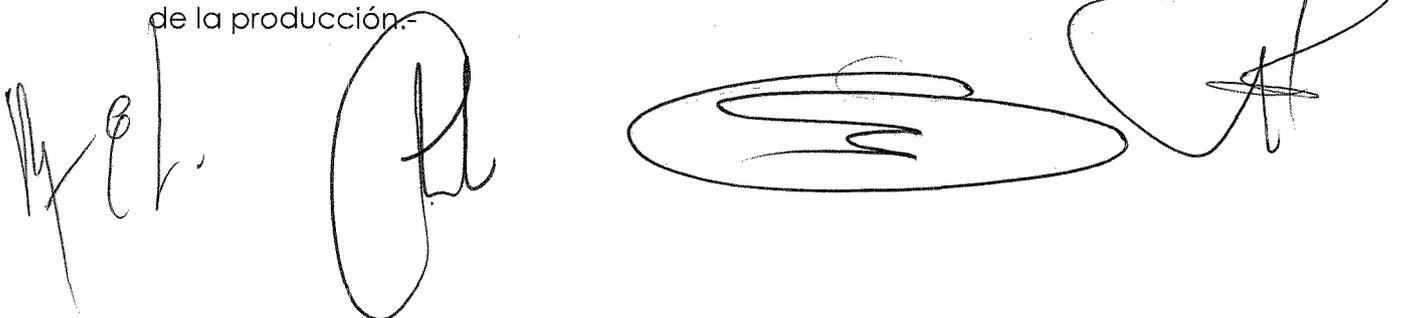
2. El objetivo de la empresa es crecer y prosperar económica, organizacional y tecnológicamente a través del procesamiento, elaboración y comercialización de productos y servicios de alta calidad y a precios competitivos.

3.- El compromiso mutuo implica observar fielmente las medidas de sanidad requeridas por la autoridad respectiva, atender de la mejor manera posible las exigencias del mercado, en términos de calidad, servicio y costo. Así, el sector que agrupa a los empleados reconoce y acepta su obligación de hacer todo lo que sea necesario para mejorar la producción e incrementar la eficacia, conscientes de que ello asegurará la sobrevivencia de la empresa y el mantenimiento del nivel de empleo.

4. La competitividad de la empresa es clave para una sobrevivencia saludable y próspera, lo cual genera el mutuo compromiso de:

a) Mejorar de manera continua la productividad, la calidad, el costo y el servicio, para lo cual las partes deberán trabajar juntas, como un equipo.-

b) Promover la más amplia comunicación con el personal encargado de la producción.-



c) Actuar cooperativamente, cumplir con las normas de orden, aseo, higiene y seguridad en el trabajo, resolver dudas y preocupaciones a través de reuniones que busquen el consenso.-

d) Reconocer los derechos y responsabilidades de cada una de las partes.

**b.- Seguridad de empleo en condiciones críticas:**

Los empleadores sin limitar su derecho de aumentar o disminuir la cantidad de personal, reconocen que la seguridad del empleo es esencial para la tranquilidad y bienestar de los empleados y acepta que, con la cooperación del **SINDICATO DE GUINCHEROS Y MAQUINISTAS DE GRUAS MÓVILES DE LA REPUBLICA ARGENTINA (SGyMGMRA)**, hará lo posible para promover relaciones de trabajo duraderas, colaborando el Sindicato para mantener en armonía las relaciones laborales.-

La parte empresaria se compromete a analizar detalladamente las situaciones que puedan afectar el nivel de empleo. En casos de crisis prolongadas, **COOMARPES LTDA.** y el **SINDICATO DE GUINCHEROS Y MAQUINISTAS DE GRUAS MÓVILES DE LA REPUBLICA ARGENTINA (SGyMGMRA)** estudiarán medios que permitan reducir su impacto sobre el empleo, a ejemplo de los siguientes:

- Asignación de empleados a tareas habitualmente desempeñadas por servicios contratados.
- Asignación de trabajos fuera del ámbito de la empresa.-

**c.- Programas de reestructuración productiva:** Si la incorporación de nuevas tecnologías, nuevos proyectos o nuevos sistemas de producción alteran las condiciones de este acuerdo, las partes se reunirán para analizar los efectos sobre las condiciones de trabajo y empleo y establecer los medios que mejor atiendan las necesidades de los empleados y el crecimiento o sobrevivencia de la actividad de Coomarpes Ltda.-



En éstos casos ambas partes procurarán a través de la instrucción y/o cursos tendientes a lograr la recalificación profesional, la reinserción en el mercado de trabajo del trabajador afectado.-

**d.- Horarios y Cambio de Turno:** El personal cumplirá tareas en el horario que le asigne la empresa, pudiendo ser los mismos en turnos rotativos y en los casos que se disponga transferencia de empleados a turnos distintos de trabajo, se comunicará a los interesados con veinticuatro (24) horas de anticipación, salvo aquellos casos en que el hecho que genere la necesidad del cambio haga imposible dicha anticipación; todo ello en el marco de lo establecido por el artículo 66 de la LCT.

**e.- Modalidades de Trabajo:** Será facultad exclusiva de la empresa organizar la producción y forma de trabajo, distribuyendo las tareas de labor del modo que mejor considere, afectando al personal que estime necesario a cada una de esas labores, ya sea conformando o no un equipo de trabajo.- Las especificaciones técnicas que la empresa establezca serán obligatorias para el empleado, para lo cual se considera notificación suficiente al mismo la recepción que en forma escrita le formule la empresa, siendo obligación del personal, finalizar su jornada de labor con su puesto de trabajo ordenado y limpio.- Asimismo, el trabajador deberá prestar las tareas asignadas en los destinos que la empleadora le asigne, sin perjuicio de la facultad de la empleadora de variar el mismo teniendo en cuenta las necesidades de la empresa y/o la reprogramación de organigramas por razones funcionales, aspectos propios de la actividad pesquera y que las partes declaren conocer y aceptar.

La Modalidad de trabajo establecida en el presente inciso, se llevará adelante en el marco de lo establecido por el artículo 66 de la LCT.

**ART. 8: JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSO SEMANAL:**

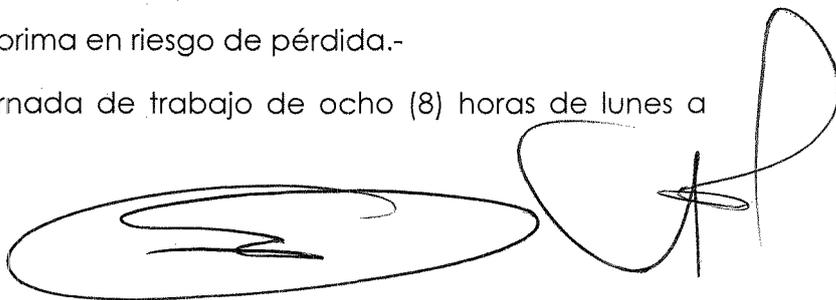
Atento las especiales e imprevisibles características de trabajo en la actividad pesquera y con el objeto de proteger el nivel de empleo en situaciones de falta prolongada de abastecimiento, escasez de materia prima, agotamiento de cupo, períodos de veda biológica, o cualquier otra fluctuación económica, las partes establecen una jornada promedio de 192 hs. mensuales, con el objeto de ajustar la actividad cíclica que actualmente posee la industria pesquera y el carácter altamente perecedero de los productos frutos del mar, especie de producto y/o subproducto de la actividad pesquera.-

A tal fin, conforme a lo normado por el art. 194 de la L.C.T., se establece que la jornada de trabajo será diagramada semanalmente por el empleador, quien distribuirá las horas de trabajo de acuerdo a las necesidades de la empresa y el nivel de actividad, organizando los tiempos de trabajo en función de la variación y picos de demanda de trabajos y servicios, así como la estacionalidad de requerimientos y discontinuidad de ciclos de trabajo, la cual podrá extenderse cuando sea imprescindible dado el carácter altamente perecedero de los mismos; todo ello en el marco de lo establecido por el artículo 66 de la LCT.

En todo caso deberá respetarse una pausa de 12 hs. de descanso entre una jornada de trabajo y otra, y que las horas trabajadas en exceso a la jornada de trabajo serán abonadas con el recargo salarial correspondiente, según el caso.-

Se aclara que en caso de existir pescado para procesar, en virtud de su carácter altamente perecedero, será considerada una circunstancia excepcional que obligará a los trabajadores a laborar horas extras con el debido recargo por parte del empleador si fuere necesario para permitir el procesamiento de la materia prima en riesgo de pérdida.-

La empresa garantiza una jornada de trabajo de ocho (8) horas de lunes a viernes.-



**ART. 9: DESCANSOS Y DIAS NO LABORABLES**

**a.- Francos:** Los francos se liquidarán en un todo de acuerdo con las normas de aplicación vigentes (LCT) y las que por normas de orden público se determinen.-

**b.- Día del Gremio:** Se establece como día no laborable el 7 de agosto de cada año, que será considerado como el día del trabajador Guincherero Maquinista, el cual será remunerado en caso de que sea trabajado, con un recargo del 100% por jornada trabajada de ocho (8) horas o garantizada según el Artículo 8º último párrafo del presente convenio.

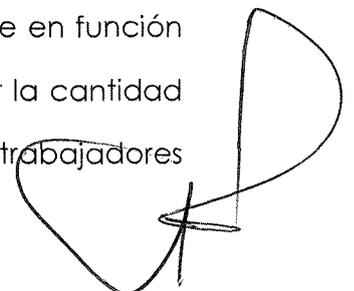
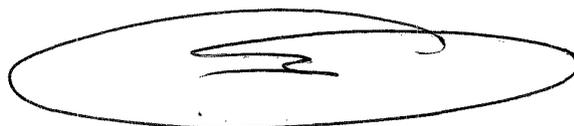
**c).- Descanso Durante la Jornada:** En los turnos de trabajo corrido, las empresas otorgarán veinte (20) minutos para el almuerzo, merienda o cena, según el turno respectivo. Para el supuesto de turnos ininterrumpidos se podrá fijar una pausa de tiempo superior a los 20 minutos y suficiente para el almuerzo, merienda o cena, según el turno específico. En estos casos el tiempo no será remunerado ni integrará la jornada de labor ni podrá superar una (1) hora.-

**ART. 10: REMUNERACIONES:**

Los salarios a abonar al personal de la empresa se compondrán de una suma fija y otra variable en función de la productividad conforme al área, modalidad de trabajo y categoría asignada a cada trabajador.-

**a.- Salario Básico:** El personal comprendido en el presente convenio percibirá una remuneración básica mensual conforme a la categoría a la que pertenece el trabajador, la cual se encuentra especificada en el Anexo I del presente Convenio Colectivo de Trabajo.-

**b.- Salario por Producción:** Consiste en una remuneración variable en función de la productividad de cada trabajador la cual estará dada por la cantidad de producto cargado/descargado dividido por la cantidad de trabajadores



según planilla afectados a dichas tareas de producción; a dicho valor se lo multiplicará al resultado de: dividir las horas efectivamente laboradas por cada trabajador por la cantidad de horas trabajadas de planta; cuya formula se pasa a transcribir:

$$\frac{\text{cantidad de cajones}}{\text{cantid. de trabaj. s/planilla}} \times \frac{\text{horas laboradas por c/trab.}}{\text{cant. de hs. trabajadas del sector}} = X$$

Al resultado obtenido se lo multiplicará por el valor según la categoría profesional a la cual corresponda cada trabajador conforme se encuentra establecido en el Anexo I del presente Convenio Colectivo de Trabajo. En todos los casos, cuando se supere el tope de 8.000 cajones en la quincena, el excedente se liquidará en base al monto establecido en el Anexo I del presente Convenio Colectivo de Trabajo. Asimismo, se garantiza un importe fijo por categoría conforme se establece en Anexo I.-

**c.- Adicional por Antigüedad:** Al acumular el trabajador una antigüedad de un año, percibirá un adicional por antigüedad equivalente al importe establecido en el Anexo I del presente Convenio Colectivo de Trabajo.-

**d.- Adicional por Presentismo:** Todo aquel trabajador que no incurriera en inasistencias ni tardanzas y/o llegadas tarde a lo largo del mes salvo que incurriera en estas inasistencias por gozar vacaciones, las licencias previstas en el art 158 LCT, las previstas en este CCT, el día del gremio, la realización de exámenes obligatorios de la Ley 24557, percibirá en concepto de adicional por presentismo el importe que se encuentra transcrito en el Anexo I del presente Convenio Colectivo de Trabajo. Se deja constancia que el premio deberá reducirse en forma proporcional al tiempo efectivamente trabajado por aquellos trabajadores de jornada reducida, inferior al legal y /o convencional, y "par time" o de prestación discontinua.-

**e.- Adicional Plus por jornada:** En atención a las características particulares de trabajo en la industria pesquera, teniendo en cuenta la naturaleza cíclica de la actividad y el carácter altamente perecedero de los frutos del mar, el personal

percibirá según el caso un adicional remuneratorio que se denominará "plus por jornada", que no integrará el sueldo básico y que estará destinado a compensar la mayor extensión del tiempo normal de trabajo.-

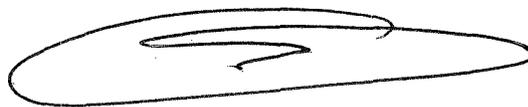
**f.- Forma de Pago:** El pago de las remuneraciones descritas en la presente se materializarán mediante el depósito en Caja de Ahorros de la entidad bancaria que denuncie la empleadora a tal fin, conforme prescribe el Dec. 847/97, Resol. 644/97 y 360/01 MTSS, Ley 26.590, siendo suficiente recibo para la empresa, la constancia de pago y/o de ingreso de los fondos al banco respectivo.- Los salarios a los trabajadores comprendidos en el presente serán abonados en forma quincenal.-

**g.- Alcance de Futuros Incrementos:** Se deja aclarado que si en virtud de disposiciones legales o gubernamentales futuras de alcance general, se dispusieran incrementos en los salarios de los trabajadores por adición de sumas fijas o porcentuales, los mismos no integrarán la base de cálculo de los adicionales establecidos en los apartados b), c), d) y e) precedentes, los cuales se determinarán exclusivamente sobre la base de los salarios básicos individualizados en el apartado a) precedente.-

**ART. 11: PRODUCTIVIDAD:**

La mayor productividad a la que tiende la industria comenzará a aplicarse con las siguientes acciones concretas:

**a).-** Adecuar la prestación efectiva a la duración de la jornada nominal. Por ello se considera jornada, el tiempo que el trabajador debe desempeñar sus tareas en el lugar de trabajo asignado y en la jornada de labor completa indicada, debiendo por ello encontrarse listo y en condiciones de trabajar en el momento de inicio establecido y hasta la finalización de la jornada de trabajo.-



**b).**- En cuanto a su mayor eficiencia y rendimiento de los restantes factores de productividad, la empresa podrá establecer pautas de evaluación específicas de sus trabajadores en cada uno de los establecimientos.

**c).**- Con el fin de optimizar la eficiencia, carga de trabajo, morigeración de costos, incentivar la productividad, conservación de las fuentes de trabajo y mejoramiento de calidad de las mismas, el empleador mantendrá la facultad de disponer los cambios en las modalidades de trabajo que consideraren necesarios para el mejor desenvolvimiento de sus actividades productivas.-

**ART. 12: LICENCIAS DEL PERSONAL:**

**a.- Vacaciones:** El Personal gozará de la Licencia Anual Ordinaria, en los términos fijados en la ley de Contrato de Trabajo.

Las vacaciones podrán ser fraccionadas; en este punto se deberá respetar el período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los plazos establecidos en el artículo 150 de la LCT. Podrá acumularse a un período de vacaciones sólo la tercera parte de un período inmediatamente anterior que no se hubiere gozado en la extensión fijada por la LCT. En cuanto a su otorgamiento, el mismo podrá hacerse en cualquier época del año, cuando las necesidades de la Empresa así lo requieran o cuando el trabajador lo solicite, siempre que no altere la producción u organización del trabajo; la homologación del presente convenio no implicará que se haya otorgado la autorización administrativa previa.

**b.- Licencias Especiales:** El trabajador comprendido en el presente convenio gozará de las licencia en la forma y plazos establecidos por el art. 158 y sgtes. de la L.C.T.-

**ART. 13: ENFERMEDADES Y ACCIDENTES:**

Se aplicarán las disposiciones prescriptas por la legislación vigente (LCT y LRT) según corresponda.-

**ART 14: ASIGNACIONES FAMILIARES:**

Serán abonadas en un todo de acuerdo con lo dispuesto por la ley 24.714, y las normas reglamentarias dictadas sobre la materia. A tales efectos, el empleador le hará saber al personal ocupado que deberá presentar una declaración jurada acerca de la situación personal a fin de verificar si es beneficiario o no a las mismas, como así también de adjuntar la documentación requerida por el organismo oficial a fin de acreditar la existencia de la carga familiar.- Para el caso de que la empresa fuera adherida y/o alcanzada por el Sistema Unico de Asignaciones Familiares (SUAF) implementado por el ANSES y/o en aquél que en el futuro lo modifique, sustituya parcial y/o totalmente, el empleador se eximirá de toda responsabilidad haciéndole saber al dependiente que la empresa se encuentra alcanzada por dicho sistema, debiendo el trabajador acreditar los recaudos pertinentes, efectuar gestiones y en su caso percibir pagos de las asignaciones familiares que le pudieran corresponder por intermedio de dicho organismo administrativo (Anses) y por las vías que el mismo implemente a tales efectos.-

**ART. 15: ELEMENTOS DE SEGURIDAD E HIGIENE:**

La Empresa tendrá a su cargo el equipamiento de los elementos de higiene y seguridad necesarios, de acuerdo a lo normado en la Ley de Riesgos de Trabajo, y cuando correspondiere la Ley 19.587, y el Dec. 351/79.-.

Asimismo se proveerá al personal de vestuarios y baños adecuados dentro del establecimiento, aptos para el aseo personal y cambio de indumentaria, como así también jaulas para guardar la ropa, en cantidad suficiente al número de trabajadores ocupados.-

**a.- Ropa de Trabajo:** La empresa proveerá al personal afectado al presente convenio de dos (2) equipos de trabajo anuales, los cuales serán entregados

*[Handwritten signatures and marks]*

contra el reintegro de la indumentaria en deshuso que se hubiera entregado anteriormente, a excepción de las camperas, borcegués y/o botines que serán entregados una (1) vez por año.-

En los casos de fuerza mayor que imposibiliten la provisión de los trajes de faena y zapatos, los operarios podrán proceder a adquirirlos por su cuenta siendo obligación del empleador reintegrarle el valor del precio de plaza. Atento el carácter de reintegro de gastos conforme a la norma precitada, estos importes no serán considerados como remunerativos a ningún efecto, y serán abonados conjuntamente con las liquidaciones que se realicen al trabajador.-

**b.- Cursos de Formación:** Será obligatorio para los trabajadores su concurrencia a los cursos de formación que se implementen por el empleador y/o ART pertinente a los fines de aleccionar e instruir a los mismos respecto al obligatorio y correcto manejo de las herramientas de trabajo, así como las condiciones de trabajo a desarrollarse en el establecimiento del empleador y/o lugar de trabajo que se le asigne.

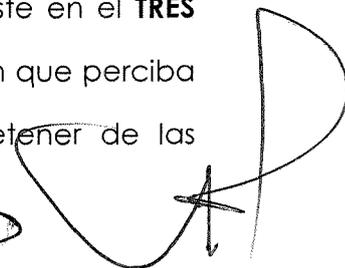
**ART 16: GARANTIA DE GUARDIA MINIMA:**

Se establece que aún en aquellos supuestos de conflictos de empresa o actividad, y sin que ello implique alterar el derecho de huelga, los trabajadores garantizarán el ritmo del trabajo en aquellos buques que esten de salida, con pescado para carga/descarga, en situación de emergencia o movimiento.-

**ART. 17: APORTES SINDICALES:**

Todo trabajador afiliado al **SINDICATO DE GUINCHEROS Y MAQUINISTAS DE GRÚAS MÓVILES DE LA REPÚBLICA ARGENTINA** aportará lo siguiente:

**a).- CUOTA SINDICAL.** Se establece que la cuota sindical consiste en el **TRES POR CIENTO (3 %)** sobre los haberes mensuales sujeto a retención que perciba el trabajador. A tales efectos, el empleador procederá a retener de las



remuneraciones totales de cada trabajador y sujetas a retención previsional del personal afiliado al sindicato firmante, dicho porcentaje correspondiente actuando como agente de retención, y debiendo depositarlo dentro de los plazos legales previstos para las cargas sociales, mediante boleta de depósito que a tal efecto suministrará el gremio.-

Se deja constancia que a los efectos del presente artículo la empleadora deberán requerir a los trabajadores que manifiesten con carácter de declaración jurada su condición de afiliados o no al gremio, así como cualquier cambio relacionado con ello (afiliación o desafiliación) a fin de efectuar descuento referido.-

**b).- APOORTE SOLIDARIO.** De acuerdo al artículo 37 de la Ley 23.551 y 9 de la ley 14250 se establece un aporte solidario, a cargo de cada uno de los trabajadores no afiliados, beneficiarios del presente convenio colectivo; a favor de la Organización Sindical consistente en un aporte mensual del **UNO Y MEDIO POR CIENTO (1,5 %)** de la remuneración bruta percibida por todo concepto. El empleador se constituye en agente de retención de dichos fondos y se compromete a permitir la verificación por parte de los inspectores que a tal fin determine la parte gremial de los aportes correspondientes al aporte solidario.-

El presente aporte tendrá una vigencia de DOS (2) AÑOS años a partir de la homologación del presente.-

**ART. 18: RELACIONES LABORALES COLECTIVAS:**

**a.- Comisión Paritaria Permanente:** Reafirmando la importancia recíproca de mantener la armonía de las relaciones laborales colectivas, así como los niveles de producción y las fuentes de trabajo, las partes acuerdan designar una comisión mixta compuesta por CUATRO (4) miembros e integrada por DOS representantes de la empleadora, DOS por la parte gremial, cuyas funciones serán:

a) Aclarar el contenido de ésta convención ante un eventual diferendo interpretativo, adquiriendo rango convencional el pronunciamiento que de la misma emane.-

b) Mediar, con carácter previo a cualquier instancia judicial, en los conflictos de derecho o de intereses, suscitado entre los empleadores y sus trabajadores, proponiendo fórmulas conciliatorias o métodos de solución.-

b) A pedido de las partes, intervenir como árbitro en un conflicto individual o pluri-individual, emitiendo un pronunciamiento que tendrá los efectos de laudo.-

c) Apoyar la introducción de métodos innovadores incentivando el trabajo conjunto.-

d) Elaborar e instrumentar las políticas y cursos de formación y capacitación en el empleo.-

**b.- Representantes Sindicales en la Empresa:** Los trabajadores podrán elegir como delegados de personal a los afiliados que reúnan los requisitos previstos en las disposiciones estatutarias y legales vigentes, en la proporción y de acuerdo al número de trabajadores que se establece en el art. 45 de la ley 23.551.-

Dichos representantes contarán con un crédito horario de cuatro (4) horas mensuales, a fin de cumplir con sus funciones sindicales, dejándose constancia que no podrán ausentarse de su trabajo más de una vez cada quince (15) días.-

**c.- Paz Social:** Las partes se comprometen durante la vigencia del presente a mantener la paz social y a canalizar cualquier reclamo, conflicto o diferendo que pudiere surgir, sea pluri-individual o colectivo, de derecho o de intereses, a través de la comisión paritaria de interpretación y mediación que se designa en el presente, absteniéndose de medidas de acción directa.-

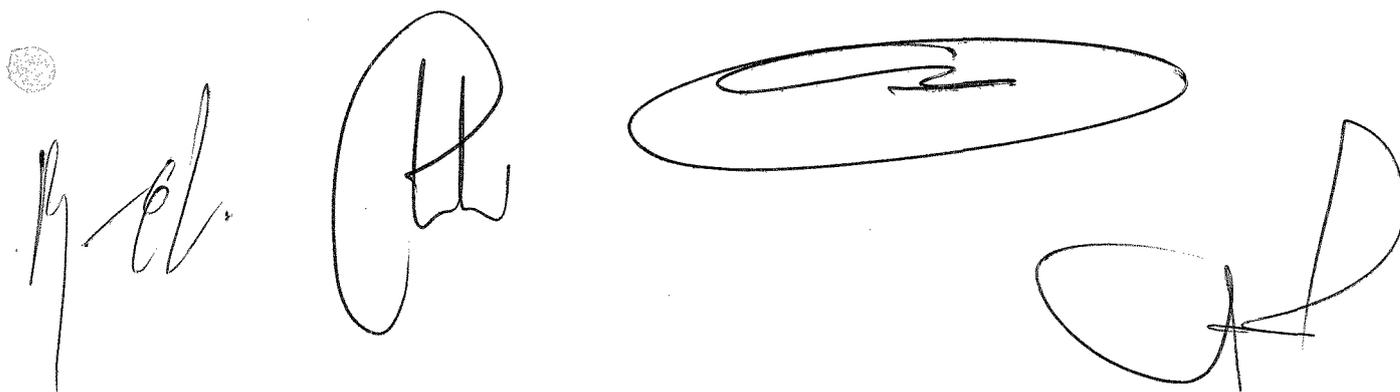
**ART. 19: MEJORES BENEFICIOS:**



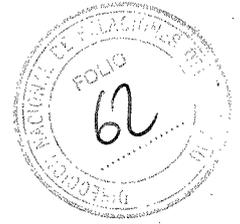
Los beneficios y cláusulas establecidas en la presente Convención Colectiva de Trabajo se consideran mínimas, resultando aplicables los mejores derechos y condiciones que los trabajadores comprendidos, se encuentren percibiendo y/o perciban en el futuro en sus respectivos contratos de trabajo y/o actas acuerdos que se articulen al presente.

**ART 20: CLAUSULA TRANSITORIA:**

En caso de deteriorarse en forma drástica la situación económica, las partes se comprometen a reunirse a fin de analizar la misma y su impacto en relación a las empresas y sus trabajadores a efectos de analizar cuestiones y/o problemas que pudieren suscitarse con la aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo. Cualquiera de las partes puede requerir de modo fehaciente las reuniones referidas a efectos de tratar los temas que consideren necesario discutir en forma privada y/o para que ello sea ante la autoridad administrativa del trabajo.



**ANEXO I**



**GRUAS - AGOSTO 2010**

**SUELDOS GUINCHEROS**

<u>Conceptos</u>		GUINCHERO " A "	GUINCHERO " B "	GUINCHERO " C "
		ago-10	ago-10	ago-10
Jornal Basico -		2.337,50	2.453,75	2.575,00
Antigüedad	0,03% s/ Basico	7,01	7,36	7,73
Asistencia		374,00	392,60	412,00
Produccion	GARANTIZADO MENSUAL	500,00	550,00	600,00

**Produccion**

**Valor Cajon**

**Liquidación quincenal**

GUINCHERO "A"	0,138	POR CAJON
GUINCHERO "B"	0,170	POR CAJON
GUINCHERO "C"	0,211	POR CAJON
EXCEDENTE	0,035	POR CAJON



Ministerio de Trabajo,  
Empleo y Seguridad Social

"2010 – Año del Bicentenario de la Revolución de Mayo"



Expte

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los dos días del mes de diciembre del año dos mil diez, siendo las 14 horas, comparecen espontáneamente en el **MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL**, por ante la señora Jefa del Departamento de Relaciones Laborales N° 1, Dra Mercedes M. GADEA, por el **SINDICATO DE GUINCHEROS Y MAQUINISTAS DE GRUAS MOVILES DE LA REPUBLICA ARGENTINA** los Sres, Roberto CORIA, Daniel LEWICKI con la asistencia letrada del Dr Gregorio Jorge Maria PEREZ y por la otra en representación de la **COOPERATIVA MARPLATENSE DE PESCA E INDUSTRIALIZACION LIMITADA** el Dr Claudio Adrian KORNISIUK, apoderado, constituyendo domicilio en Calle Buenos Aires 3293 Mar del Plata, Prov de Bs As.

Declarado abierto el acto, **las partes comparecientes** manifiestan que vienen a agregar a estos actuados texto de Convenio Colectivo de Trabajo de empresa de aplicación a los trabajadores dependientes de la Cooperativa en el ámbito de representación del SINDICATO DE GUINCHEROS Y MAQUINISTAS DE GRUAS MOVILES DE LA REPUBLICA ARGENTINA., ratificando en todos sus terminos el texto acompañado en 22 fojas útiles y un anexo salarial, con mas dos anexos Modelo Contrato, estos últimos a título ejemplificativo., peticionando la homologación del mismo y su anexo salarial, toda vez que tratándose de un primer convenio, los salarios de los trabajadores involucrados se pactaban en los términos de la LCT.

A los efectos pertinentes, el sector sindical manifiesta carecer de delegados en la empresa.

Con lo que no siendo para más se cerró el acto, a las 15 horas, labrándose la presente que leída es firmada de conformidad y para constancia, ante la actuante que certifica.

PARTE EMPRESARIA

PARTE SINDICAL

DR. MERCEDES M. GADEA  
Jefa Dto. Relaciones Laborales N° 1  
Direcc. de Negociación Colectiva  
DNRT - MTE y SS