



CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

CAPITULO I: DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO PRIMERO: PARTES SIGNATARIAS: Son parte de este Convenio Colectivo la Federación Marítima, Portuaria y de la Industria Naval de la República Argentina -de aquí en más FEMPINRA- domicilio en Juan de Dios Filiberto 914 de esta ciudad de Buenos Aires, representada por los Sres. Cayo Ayala, Roberto Coria, Daniel Lewicki, Juan Corvalán, Miguel Angel Gallero, Leonardo Santos, Jose Giancaspro, Ricardo Bogliano, Raúl Lizarraga, Hugo Coppa, Victor Huerta, Eduardo Villaverde, Cristian Marquez y los Asesores Legales, Rosalía Isabel de Tejería y Juan Manuel Martinez Chas por la parte sindical y por la parte empresarial la Cámara de Puertos Privados Comerciales, con domicilio en Bouchard 454, piso 7º, de esta ciudad de Buenos Aires, representada por los Sres Paulus A.M. Braeken, , José Vieitez Otero, Rubén Morgan, , Hector Grancelli, Freddy Madera, Alberto R. Ramirez , y los Dres. Osvaldo Fornari, Ezequiel Sciacaluga, Marcos Romero Carranza, Nestor Falcone y Andrea Armoni como Asesores Legales-

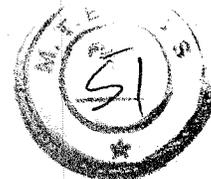
ARTÍCULO SEGUNDO VIGENCIA: El presente convenio tendrá una duración de treinta meses (30) a partir del día primero (1º) de julio de dos mil cinco (2005).- Sin perjuicio de ello y conforme al artículo 6 de la ley 14.250 (t.o. decreto 108/88 y ley 25.877), las partes acuerdan que el convenio mantendrá su vigencia con posterioridad a su vencimiento hasta tanto sea suscripta una nueva convención que la sustituya o reemplace.-

ARTÍCULO TERCERO: REMISIÓN A LEYES GENERALES: Las condiciones de trabajo y relaciones entre las Empresas y su personal, o con sus representantes, que no se contemplan en el presente convenio serán regidas por las leyes, decretos, y disposiciones vigentes sobre la materia.-

CAPITULO II: AMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO CUARTO: AMBITO PERSONAL: Quedan comprendidos dentro de esta convención, todos los trabajadores contemplados en el Capítulo III de este contrato, que remunerados a sueldo y/o jornal, se desempeñen en cualquiera de las actividades definidas en el artículo séptimo, en el ámbito especificado en el artículo sexto de la presente.-

ARTÍCULO QUINTO: PERSONAL EXCLUIDO: Se encuentran excluidos de la presente convención los profesionales cuyo título tenga origen en estudios terciarios o universitarios -en la medida que su actividad no se encuentre incluida en alguna de las categorías del presente-, el personal de nivel gerencial, los adscriptos a las mismas, el personal jerárquico con excepción de los que integran el gremio de Capataces Estibadores Portuarios y todo aquel personal que maneje información confidencial, estén o no las categorías definidas en el artículo décimo del presente.- No obstante ello las empresas, previo acuerdo de partes, podrán incluir dicho personal. También se encuentra excluido el personal de otras Empresas ajenas a la actividad habitual y específica definida en el artículo séptimo, que pueda estar prestando servicios para la parte empleadora de esta Convención.-



ARTÍCULO SEXTO: AMBITO TERRITORIAL: Se declaran comprendidas dentro de esta convención, las actividades especificadas en el artículo séptimo que se desarrollen en todas las terminales portuarias privadas comerciales y/o los puertos privados comerciales ubicados en la totalidad del territorio de la República Argentina, asociados o no a la Cámara de Puertos Privados Comerciales.-

Quedan expresamente fuera del alcance de esta Convención las Terminales del Puerto Nuevo de la Ciudad de Buenos Aires y las Terminales y/o puertos privados comerciales cuya actividad principal sea la operatoria de líquidos y/o graneles agropecuarios, sus productos y subproductos, fertilizantes y agroquímicos.-

En aquellos puertos y terminales en donde indistintamente se lleven a cabo las actividades descriptas en el párrafo precedente y las enunciadas en el capítulo séptimo, este Convenio se aplicará exclusivamente para las actividades que no sean las exceptuadas en el párrafo precedente.-

En el ámbito aquí definido, la operatoria de cualquier otra carga que no se vincule con la individualizada en el párrafo segundo de esta cláusula, queda incluida expresamente en esta Convención.-

Esta convención se aplicará en el ámbito aquí definido en los cuáles los propietarios, usufructuarios, comodatarios, concesionarios, licenciatarios, adjudicatarios o, por cualquier título o vínculo jurídico, responsables de sus operaciones sean personas de derecho privado o semipúblico.-

ARTÍCULO SÉPTIMO: ACTIVIDADES COMPRENDIDAS: Son aquéllas que se ejecuten en el ámbito definido en el artículo anterior destinadas a efectuar la transferencia de todo tipo de cargas generales y de contenedores, desde las bodegas de los buques hacia las instalaciones de recepción o hacia otros medios de transporte acuáticos o terrestres o desde éstos hasta la bodega de los buques.-

ARTÍCULO OCTAVO: TAREAS COMPRENDIDAS: Se encuentran comprendidas todas las tareas de carga y descarga, recepción, pesaje, acondicionamiento, almacenaje, embalaje, reembalaje, embolsado, consolidado y desconsolidado y/o cualquier tarea que se ejecute para el embarque, desembarque, estiba y desestiba de contenedores y/o cargas generales de todo tipo que se reciban o almacenen en el ámbito territorial definido en el artículo sexto precedente y cuyo destino inmediato y próximo sea la importación o la exportación desde esas instalaciones.-

**ARTÍCULO NOVENO: REPRESENTACIÓN. ENCUADRAMIENTO:** Las partes ratifican su recíproco reconocimiento de la legítima representación que invisten respecto de los trabajadores y empresas en el ámbito y actividad reconocida en el presente convenio.- Desde tal posición acuerdan que cuando tengan que definir si los trabajadores de una terminal y/o puerto privado comercial y/o estación de transferencia y/o interfaz de transporte multimodal y/o intermodal, ubicada en el territorio Nacional y asociada o no a la Cámara de Puertos Privados Comerciales, están comprendidos en este convenio colectivo, será determinante que la actividad principal que en ellos se desarrolle sea la transferencia de cargas generales y de contenedores expresamente contemplada en el artículo séptimo del presente.-



CAPITULO III: CATEGORÍAS-AGRUPAMIENTOS-DESCRIPCIÓN

ARTICULO DÉCIMO: DISPOSICIÓN COMÚN: La enumeración y descripción de categorías de este capítulo tiene carácter enunciativo y no significa limitación ni exclusión de las mismas. Tampoco implicará para la parte empresaria la obligatoriedad de cubrir todas las categorías.- Los empleadores comprendidos en esta convención, en el ejercicio de su poder de dirección y organización, podrán distribuir las tareas de modo tal que puedan resultar funciones que abarquen a más de una de las mencionadas en las categorías que se describen más abajo, pero siempre dentro del ámbito de la Personería Gremial de las Organizaciones adheridas a la Entidad Sindical de Segundo Grado signataria.- Esto responde a que las instalaciones enunciadas en el artículo sexto podrán estar organizadas en diferentes modalidades en función de los recursos tecnológicos que tengan implementados o implementen en el futuro, y de acuerdo a las necesidades operativas determinadas por el empleador.-

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO: AGRUPAMIENTO Y CATEGORÍAS: El personal comprendido en la presente convención revestirá en los siguientes agrupamientos y categorías:

CAPATAZ y ENCARGADO

APUNTADOR y GUINCHERO-MAQUINISTA

CAMARISTA

ESTIBADOR A (opera guinches de a bordo)

ESTIBADOR B

ADMINISTRATIVO y MAESTRANZA y MANTENIMIENTO

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO: COMPROMISOS DE COLABORACIÓN Y COOPERACION RECÍPROCA: Las partes entienden y aceptan los siguientes compromisos mutuos:

1) Los empleados son claves para el éxito de las empresas y éstas reconocen su obligación de tratarlos con dignidad, respeto y consideración, darles completa seguridad que recibirán total y oportunamente los salarios convencionales, brindarles oportunidad de crecimiento como personas e individuos participantes de la sociedad, posibilitar que mantengan o aumenten su autoestima y sean respetados por la comunidad donde viven.

2) El objetivo de las empresas es clave para una convivencia saludable y próspera que asegure la fuente de trabajo. Así se establece el compromiso mutuo de:

- a) mejorar de manera continua la productividad, la calidad, el costo y el servicio portuario;
- b) actuar cooperativamente, cumplir con las normas de orden, aseo, higiene y seguridad en el trabajo, resolviendo las dudas y preocupaciones mediante reuniones que busquen el consenso;
- c) prestar la mayor colaboración y dedicación posible, en especial cuando necesidades operativas o extraordinarias requieran la readequación de los roles del personal o la reasignación de tareas optimizando la prestación de los servicios y cubriendo las faltas o disminuciones transitorias de la actividad correspondiente a alguna función de los empleados;
- d) a tales efectos, los trabajadores comprendidos en el presente Convenio se comprometen a actuar con multifuncionalidad o polivalencia cuando el trabajo lo requiera, ejerciendo todos



aquellos oficios o tareas que complementariamente correspondan a la función principal o resulten necesarias para no interrumpir o finalizar un trabajo;

e) en todos los casos se reconocerán las diferencias remuneratorias que pudieren devengarse por la asignación de tareas en categorías superiores y se respetarán íntegramente las afiliaciones sindicales sin que los cambios transitorios importen modificación alguna del encuadramiento sindical en el marco de la Personería Gremial de las Organizaciones que integran la Federación Sindical, ni menoscabo de las condiciones laborales, ni la integridad moral y material del trabajador;

f) 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 las empresas;

g) las empresas se comprometen a capacitar al personal en nuevas técnicas y procesos de trabajo y apoyarlos en su crecimiento profesional y personal.

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO: JORNADA DE TRABAJO: Queda establecido por las partes que la modalidad de trabajo en el ámbito del presente acuerdo colectivo comprende un régimen operativo de 24 horas, todos los días del año, con carácter continuo, dado que se trata de puertos que están afectados a operaciones de exportación e importación enmarcadas dentro de la operativa portuaria cuya desregulación está normada por el Decreto 2284/91 y la ley 24.307.

De conformidad a las facultades que el artículo 198 de la LCT (conf. 25 de la Ley 24.013) otorga a las partes, se establece una jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas de trabajo efectivo, que se cumplirán de lunes a las 00.00 horas hasta el día sábado a las 13.00 horas, por convocatoria de la empresa de acuerdo a la modalidad operativa de cada puerto.-

La jornada máxima no podrá exceder las doce (12) horas, excepto cuando se de la circunstancia conocida como "finalización de buque" -cuando éste está en la fase de culminación de su carga e inminencia de zarpada- oportunidad en que los trabajadores podrán desempeñarse por un máximo de cuatro (4) horas más.-En todos los casos y sin excepción alguna, se respetará estrictamente el descanso mínimo de doce (12) horas, entre jornadas, normado por el art. 197 de la LCT.-

Las horas laboradas en exceso de la jornada diaria de ocho horas se abonarán con un recargo del 50%, y las laboradas los sábados después de las 13.00 horas, domingos hasta las 24.00 horas y feriados se abonarán con un recargo del 100%. Estos recargos incluyen los establecidos en la Ley de Contrato de Trabajo.-

Cuando no existan tareas para un trabajador, se le podrá eximir de concurrir a prestar las mismas sin afectar su remuneración, evitando de ese modo traslados inútiles con pérdida de tiempo y dinero. En caso que el trabajador no preste tareas en días hábiles, restituirá a la empresa posteriormente, también en un día hábil de lunes a viernes (teniendo en cuenta que el sábado no compensa ni genera crédito horario a favor de la empresa) y dentro del mismo mes calendario, las horas no trabajadas, a razón de hasta cuatro horas extraordinarias por cada día no trabajado (debiendo interpretarse que cada reintegro de hasta 4 horas compensan un día) y hasta un máximo total de cinco (5) días de devolución por mes, tomado éste de acuerdo a la modalidad de cada puerto.-Las devoluciones que no se realizaron en el mes correspondiente se considerarán totalmente canceladas.-Las devoluciones serán, siempre, posteriores a la no prestación de tareas.-



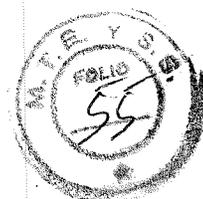
Teniendo en cuenta las características y modalidades de cada puerto, se podrán acordar localmente en los mismos algunas situaciones especiales, respetándose en todos los casos lo establecido en este Convenio Colectivo y en la legislación laboral general.-

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO: REGIMEN ESPECIAL JORNADA: Teniendo en cuenta las especiales modalidades operativas de las terminales que prestan los servicios portuarios comprendidos en la presente Convención respecto de barcazas o embarcaciones de similares características, considerando los esquemas de jornada laboral que se vienen aplicando en tales empresas y con el objeto de proteger el nivel de empleo y garantizar el pago de los salarios mensuales previstos en esta Convención, las partes acuerdan que la empresa se encuentra facultada para distribuir las horas de trabajo mensual, pactadas en la presente Convención, de lunes a domingos incluido los feriados, pudiendo disponer, cuando necesidades operativas así lo requieran, la distribución de la jornada diaria siempre que se cumpla una pausa de doce (12) horas entre la salida y el ingreso en la otra jornada. La prestación de servicios en tales condiciones así como el que se desarrolle en los días sábados, domingos o feriados, atento el carácter continuo de las tareas y la especial modalidad operativa del trabajo de estos puertos, no será considerada como trabajo en hora suplementaria ni dará derecho a recargo alguno, siempre que se respeten las normas vigentes en materia de jornada laboral y descanso del trabajador.-

ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO: TURNOS ROTATIVOS: El empleador, cuando las necesidades de la operatoria lo requieran, o por razones económicas o de productividad, podrá disponer el trabajo por equipos o turnos rotativos, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 202 de la LCT. El ciclo de rotación y de descanso semanal se ajustará a la norma mencionada y a lo dispuesto por la Ley 11.544 y el artículo 66 de la LCT y su implementación deberá ser notificada al personal con una antelación no menor a cuarenta y ocho (48) horas.-

ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO: HORAS EXTRAORDINARIAS: Por las especiales características de la actividad portuaria que determinan la necesidad de estar permanentemente en condiciones de operar un buque todos los días del año y en cualquier horario, y dado que el aprovechamiento integral del tiempo de trabajo es fundamental para agilizar el comercio internacional de la Nación y los costos del mismo, los aquí firmantes concuerdan en que no son aplicables a los puertos incluidos en el presente convenio colectivo las disposiciones del Decreto N° 484/2000 y en consecuencia ratifican la plena vigencia de la Resolución S.T. N° 27/2001 que así lo establece.-

ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO: FRANCO COMPENSATORIOS: Como consecuencia de la atipicidad de la actividad portuaria que origina que se presenten semanas de mucho trabajo, con la posibilidad para el trabajador de incrementar sus ingresos con horas extraordinarias y semanas con escasa o falta total de actividad, se establece que podrá acordarse individualmente entre el trabajador y la empresa, la fecha o fechas para gozar de los francos compensatorios pudiendo acordarse, también, la acumulación de algunos francos que se gozarán cuando las tareas lo permitan o podrán acumularse a las vacaciones.-



CAPITULO IV: REGIMEN REMUNERATIVO

ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO: SUELDO BÁSICO. Los trabajadores comprendidos en el ámbito de la presente convención, percibirán las siguientes remuneraciones básicas, mínimas mensuales:

- ESCALA REMUNERATIVA:
- CAPATAZ: \$ 1.450,00.-
- ENCARGADO: \$ 1.450,00.-
- APUNTADOR: \$1.170,00.-
- GUINCHERO-MAQUINISTA: \$ 1.170,00.-
- CAMARISTA \$ 1.170,00
- ESTIBADOR A: \$ 1.170,00.-
- ESTIBADOR B: \$ 1.040,00.-
- ADMINISTRATIVO B: \$ 928,00.-
- ADMINISTRATIVO A: \$ 1.040,-
- MANTENIMIENTO B: \$ 928,00.-
- MANTENIMIENTO A: \$ 1.040,-
- MAESTRANZA: \$ 928,00.-

Los salarios básicos de cada una de las categorías precedentes, incluyen y absorben íntegramente hasta su concurrencia, la totalidad de los incrementos otorgados por el Poder Ejecutivo Nacional, incluyendo los decretos 392/03, 1347/03 y 2005/04, como así también cualquier otro adicional o incremento futuro, remunerativo o no remunerativo que fijase el Gobierno en su momento, con alcance general, antes del treinta y uno (31) de diciembre de dos mil cinco (2005).- Asimismo, los salarios básicos absorberán hasta su concurrencia toda suma o rubro remunerativo o no remunerativo que se hubiera otorgado hasta la fecha y que no hubiera tenido fuente en los convenios colectivos aplicables en las empresas signatarias.-

ARTÍCULO DÉCIMO NOVENO: INCREMENTO EXTRAORDINARIO SOBRE BÁSICOS: Las remuneraciones básicas de los trabajadores comprendidos en el presente convenio que a la fecha de su firma estén por encima de los mínimos fijados en el artículo décimo sexto, y por lo tanto no sean modificadas por éste, serán incrementadas en forma extraordinaria y por única vez en un diez y ocho (diez y ocho por ciento) calculado sobre el sueldo básico percibido al treinta (30) de junio de dos mil cinco (2005). El incremento salarial indicado será efectivizado por las empresas de la siguiente manera: trece por ciento (13%) a partir del primero (1) de julio de dos mil cinco (2005); y cinco por ciento (5%) a partir del primero (1) de enero de dos mil seis (2006), éste pagado conjuntamente con la liquidación de ese mes.-En ambos casos, el porcentaje de incremento se computará tomando como base de cálculo el salario básico del trabajador al treinta (30) de Junio de dos mil cinco (2005).-

Por su parte en aquellos casos en que por adopción del nuevo sueldo básico estipulado en el artículo décimo octavo precedente, el trabajador percibiera un incremento inferior al dieciocho por ciento (18%) sobre su sueldo básico al treinta (30) de junio de dos mil cinco (2005), las empresas deberán adicionar la suma que resulte necesaria hasta alcanzar el porcentaje de incremento antedicho, efectivizándolo en dos pagos proporcionales en las



fechas indicadas en el párrafo precedente y tomando idéntica base de cálculo que la allí determinada.-

Los salarios básicos resultantes de la aplicación del incremento extraordinario aquí contemplado incluyen y absorben íntegramente hasta su concurrencia, la totalidad de los incrementos otorgados por el Poder Ejecutivo Nacional, incluyendo los decretos 392/03, 1347/03 y 2005/04, como así también cualquier otro adicional o incremento futuro, remunerativo o no remunerativo que fijase el Gobierno en su momento, con alcance general, antes del treinta y uno (31) de diciembre de dos mil cinco (2005). Asimismo, los salarios básicos absorberán hasta su concurrencia toda suma o rubro remunerativo o no remunerativo que se hubiera otorgado hasta la fecha y que no hubiera tenido fuente en los convenios colectivos aplicables en las empresas signatarias.-

ARTÍCULO VIGÉSIMO: BONIFICACIÓN POR ANTIGÜEDAD: Todo trabajador comprendido en el presente convenio colectivo de trabajo percibirá un adicional consistente en el uno por ciento (1%) por cada año de antigüedad, no acumulativo -con tope al cumplir los veinte años contados desde que comenzó la relación laboral- calculado sobre el sueldo básico fijado por esta convención.- Esta bonificación la percibirá cada empleado desde el primer día del mes en que se cumpla el año de antigüedad.-

ARTICULO VIGÉSIMO PRIMERO: RETRIBUCIÓN ADICIONAL POR PRESENTISMO: Se conviene que las empresas abonarán al personal un premio mensual por asistencia y puntualidad consistente en una doceava parte de la remuneración básica que le corresponda a su categoría, a quien no hubiese faltado o llegado tarde en todo ese mes. Con la primera falta se pierde la mitad del premio, y con la segunda falta se pierde su totalidad. Cada dos llegadas tarde del trabajador, de más de 10 minutos, se considerará una inasistencia. No se computarán como inasistencias las licencias por vacaciones, ni las legales y convencionales previstas en el presente.-Esta retribución, al igual que las horas extraordinarias, se contabilizará y liquidará del día 16 de un mes al día 15 del mes siguiente, o de acuerdo a modalidad de cada puerto

ARTICULO VIGÉSIMO SEGUNDO: VALES ALIMENTARIOS: Establécese la obligación por parte de los empleadores de abonar mensualmente a los trabajadores comprendidos en la presente Convención, una suma mínima del 10% de sus remuneraciones básicas en vales alimentarios.-

CAPITULO IV: REGIMEN DE LICENCIAS

ARTÍCULO VIGÉSIMO TERCERO: LICENCIA ANUAL ORDINARIA: El personal gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

- a) De catorce (14) días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco (5) años.
- b) De veintiún (21) días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de cinco (5) años no exceda de diez (10).
- c) De veintiocho (28) días corridos, cuando la antigüedad siendo mayor de diez (10) años, no exceda de veinte (20).-



d) De treinta y cinco (35) días corridos, cuando la antigüedad exceda de veinte (20) años. Para determinar la extensión de las vacaciones atendiendo a la antigüedad en el empleo se computará como tal aquella que tendría el trabajador al treinta y uno (31) de Diciembre del año al que correspondan las mismas y dadas las especiales características de la actividad, la empleadora podrá otorgar la licencia anual ordinaria en cualquier época del año, con notificación previa de treinta (30) días, pero respetando cada tres (3) años el otorgamiento de un período de vacaciones entre el primero de diciembre y el último día hábil de febrero. En este último supuesto el personal que tenga hijos en escolaridad primaria tendrá preferencia, con relación al resto, para que el otorgamiento de sus vacaciones coincida con la época de receso escolar.-Los trabajadores con más de diez (10) años de antigüedad podrán solicitar el fraccionamiento de sus vacaciones que les serán otorgadas por orden de recepción de pedidos y de forma que no se altere el normal ritmo de la operatoria del puerto.-

ARTÍCULO VIGÉSIMO CUARTO: RÉGIMEN DE LICENCIAS ESPECIALES: El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

- a) Por nacimiento de hijo, dos (2) días corridos.
- b) Por matrimonio, diez (10) días corridos.
- c) Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la ley; o fallecimiento de hijos o de padres, tres (3) días corridos.
- d) Por fallecimiento de hermano, un (1) día.
- e) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario.

En las licencias referidas a los incisos a, c y d, deberán necesariamente computarse un día hábil, cuando las mismas coincidieran en días Domingos, Feriados o no laborales.

ARTÍCULO VIGÉSIMO QUINTO: DADORES DE SANGRE: En los casos que el trabajador concurra a cualquier institución, a los efectos de donar sangre, la empresa no computará falta si se cumplen los siguientes requisitos:

- a) Comunicación previa y fehaciente.
- b) Acreditar la dación de sangre mediante certificado expedido por la institución donde se hizo efectiva la misma.
- c) Sólo se concederá esta franquicia una vez por año calendario.

Excepcionalmente por causas de urgencia o fuerza mayor se admitirá la dación de sangre sin comunicación previa y fehaciente siempre que la misma sea notificada a la empresa antes de las 12 horas del día en que se efectuó.

**ARTÍCULO VIGÉSIMO SEXTO: CATÁSTROFES NATURALES:** En caso de inundación o de gravísimas inclemencias climáticas que hicieren imposible el acceso al lugar de trabajo por falta de medios de transportes, previa acreditación de tales extremos, se considerará justificada la ausencia de los trabajadores involucrados.-



ARTÍCULO VIGÉSIMO SÉPTIMO: MUDANZAS: Los trabajadores tendrán derecho, sin mengüa en su salario, a un (1) día por año para mudanza. Para ser abonada esta licencia especial el trabajador deberá acreditar fehacientemente la realidad de su cambio de domicilio.

ARTÍCULO VIGÉSIMO OCTAVO: LICENCIAS ESPECIALES NO REMUNERADAS: Todo trabajador, con más de seis meses de antigüedad, con familiares enfermos, que se encuentren a su exclusivo cargo y no tengan otros miembros de familia que pudieran atenderlos, podrán solicitar permisos de licencia no remunerada, de hasta quince (15) días por año.-

CAPITULO V: DEL TRABAJADOR EVENTUAL Y OTRAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

ARTICULO VIGÉSIMO NOVENO: TRABAJADOR EVENTUAL: En atención a las particulares circunstancias en que se desarrolla la actividad portuaria, que obliga a las empresas a contratar personal para suplir picos de trabajo o exigencias transitorias y/o extraordinarias, las que constituyen una eventualidad de las que recepta el artículo 99 de la Ley 20.744 (t.o. Ley 24.013), las empresas podrán realizar en forma directa, o a través de empresas de personal temporario especialmente habilitadas por la autoridad competente, las contrataciones que resultaren necesarias teniendo en cuenta los requerimientos de las posiciones a cubrir, siendo de aplicación en lo que respecta a condiciones de trabajo, remuneraciones y demás derechos y obligaciones, lo dispuesto en el presente convenio. Los trabajadores contratados bajo esta modalidad serán remunerados por jornal, proporcionalmente calculado sobre el básico y el porcentaje de vales alimentarios determinados en éste Convenio de la categoría que le corresponda, previendo expresamente la posibilidad de la realización de jornales de 4 (cuatro) horas de duración.

La parte aquí empleadora asume el compromiso de exigir a la empresa de provisión de personal temporario contratada, el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y las dictadas por los organismos de seguridad social. El personal eventual que realice tareas de carga y descarga en las terminales comprendidas en el presente convenio, deberá encontrarse afiliado a alguno de los sindicatos que conforman la FEMPINRA.

Las partes convendrán, de común acuerdo, los mecanismos de verificación correspondiente. La organización Sindical podrá constituir una Bolsa de Trabajo por categoría, con personal idóneo para las diferentes tareas portuarias, cuyos integrantes podrá ser requeridos y contratados por las empresas bajo la modalidad detallada en el presente artículo.-En el ámbito de cada Terminal, Puerto y o Región, la Federación Signataria y el Sector Empleador correspondiente podrán pactar las especiales modalidades de funcionamiento de la Bolsa de Trabajo y las modalidades específicas y operativas de la contratación eventual, todo ello en el marco de la normativa aplicable y de lo establecido en la presente Convención. Queda expresamente prohibido acudir a esta modalidad de contratación para sustituir en forma permanente personal estable.-

ARTICULO TRIGÉSIMO: CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO DETERMINADO: En atención a lo dispuesto por las leyes 20744, , las partes acuerdan habilitar como modalidad contractual del presente Convenio, el contrato previsto en el art. 94 y concordantes de dicha norma legal.-Asimismo las partes convienen que en el supuesto



que la futura legislación determine nuevas formas de contratación que deban ser habilitadas por la Convención Colectiva, su implementación será resuelta por la Comisión Paritaria de Interpretación respectiva.-

ARTICULO TRIGÉSIMO PRIMERO: CONTRATO DE TRABAJO DE TEMPORADA

A fin de cubrir mayores necesidades estacionarias durante los ciclos de mayor actividad, las empresas podrán realizar contratos de trabajo de temporada.-Una vez finalizada la misma, el contrato de trabajo quedará en suspenso hasta el comienzo de la próxima.-Las empresas deberán notificar personalmente o por medios públicos idóneos y con una anticipación no menor de treinta (30) días respecto del inicio de cada temporada, la voluntad de reiterar el contrato en los términos del ciclo anterior, debiendo el trabajador, en un plazo de cinco (5) días de recibida la notificación, informarle al empleador, en igual forma expresa, su decisión de continuar o no con la relación laboral.-En caso de que el trabajador omitiera cursar la notificación mencionada precedentemente, se entenderá su comportamiento como renuncia tácita a ese contrato de trabajo.-Todo el personal vinculado bajo esta modalidad, se entenderá contratado a prueba durante los tres (3) primeros meses contados a partir de la celebración del contrato.-

CAPITULO VI: ROPA DE TRABAJO Y ELEMENTOS DE SEGURIDAD

ARTICULO TRIGÉSIMO SEGUNDO: De acuerdo a la específica actividad desarrollada y a la operatoria de cada una de las Terminales Portuarias, las empresas proveerán bajo recibo al personal que desarrolle tareas específicas y en los términos del segundo párrafo del presente, de dos equipos de ropa de trabajo por año. Cada tres años las empresas entregarán a su personal una campera de abrigo y elementos de seguridad. El uso de los elementos de seguridad es obligatorio. Los elementos antes detallados serán repuestos por los empleadores cuando se deterioren, previa entrega por parte del trabajador del elemento deteriorado.

Se deja expresamente aclarado que las características de los elementos antes detallados y la pertinencia o no de la entrega mencionada se convendrá en cada puerto o Terminal de conformidad con el tipo de operación que se realice en cada uno de ellos.

CAPITULO VII: CONTRIBUCIÓN GREMIAL

ARTÍCULO TRIGÉSIMO TERCERO: APORTES SINDICALES: Las empresas serán agente de retención de las cuotas y/o aportes sindicales establecido por cada organización gremial conforme con la legislación vigente, con destino a las Organizaciones Sindicales de Primer Grado que integran la FEMPINRA.

**ARTÍCULO TRIGÉSIMO CUARTO: CONTRIBUCIÓN EXTRAORDINARIA:** Las partes convienen, que los empleadores efectúen una contribución mensual con destino a la FEMPINRA, equivalente al uno y medio (1,5%) por ciento de todas las remuneraciones que se abone al personal comprendido en la presente Convención, para ser destinado a Acción Social, y en procura de alcanzar los fines que prevén sus estatutos (art. 9 Ley 23551 y artículo 4, Decreto 467/88.-Tales sumas serán abonadas conjuntamente con el pago de los



aportes y contribuciones de Ley, y deberán ser depositadas por los empleadores en la cuenta que indique la Organización sindical y/o contra entrega de recibo de la misma.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO QUINTO: CONTRIBUCIÓN SOLIDARIA: La organización sindical establece para todo el personal beneficiario de la presente Convención Colectiva dependiente de las empresas comprendidas en ésta, la implementación de una Contribución Solidaria con destino a las entidades de Primer Grado que integran la Federación, equivalente al uno y medio (1,5%) por ciento del total de las remuneraciones brutas mensuales que perciban los trabajadores, todo en los términos del art. 37 de la Ley 23551 y artículo 9 de la Ley 14.250. La contribución establecida será retenida y depositada por los empleadores con el pago de los aportes y contribuciones de ley, en la cuenta que las entidades sindicales adheridas a la FEMPINRA individualicen.- De la presente Contribución Solidaria quedarán eximidos los trabajadores afiliados a las entidades sindicales de Primer Grado correspondientes.- En caso de duda, la FEMPINRA individualizará a la entidad de Primer Grado a que corresponda el pago de la contribución establecida en este artículo.-

ARTICULO TRIGÉSIMO SEXTO: CUOTA SOLIDARIA FONDO DE TURISMO: Créase un fondo de turismo denominado "Cuota Solidaria Fondo de Turismo", en los términos de las Leyes 23.551 y 14.250, para fomentar y ampliar la obra que realizan las entidades sindicales adheridas a la Federación signataria, en materia de turismo social para todos los trabajadores incluidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo. Dicho fondo se forma con el aporte del 1% (uno por ciento), a cargo únicamente de los trabajadores convencionales, sobre el total de las remuneraciones mensuales que percibirán los mismos. El empleador será agente de retención y efectuará el depósito correspondiente a la orden de la organización sindical que corresponda en las cuentas que la misma indique al efecto.-

CAPITULO VIII: ORDENAMIENTO DE RELACIONES GREMIALES

ARTÍCULO TRIGÉSIMO SÉPTIMO: COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN, VERIFICACIÓN Y APLICACION: Se constituye la Comisión Paritaria de Interpretación, Verificación y Aplicación de esta Convención, la que estará integrada por igual número de representantes titulares y suplentes designados por las partes signatarias, quienes podrán designar los asesores que consideren necesarios para el mejor desenvolvimiento de su cometido.-

En esta primer conformación de la Comisión, tanto los miembros titulares como los suplentes tendrán que ser elegidos por cada parte entre los integrantes de la Comisión Negociadora que ha intervenido en la confección de este convenio, quienes están obligados a permanecer en la misma por un período de ciento ochenta días a partir de la homologación del mismo, pudiendo luego ser reemplazados por otros miembros paritarios.-

En todo el ámbito del país esta Comisión será el organismo de interpretación de la presente Convención.- Su funcionamiento se ajustará a lo acordado por las partes signatarias en el presente -dentro de los términos de la ley 14.250 (t.o. con sus modificaciones y reglamentaciones)- y está facultada para:



- a) A pedido de cualquiera de las dos partes signatarias o de la Autoridad de Aplicación, interpretar los alcances de la presente, verificando su cumplimiento;
- b) A pedido de cualquiera de las dos partes signatarias, intervenir en las controversias o conflictos de carácter individual o pluriindividual que puedan surgir con la interpretación y/o aplicación de las disposiciones de este convenio colectivo;
- c) Al suscitarse un conflicto colectivo de intereses, intervenir cuando ambas partes de esta Convención así lo acuerden;
- d) Clasificar a los trabajadores en las categorías previstas en este convenio y asignar categorías a tareas no descriptas;
- e) Clasificar las nuevas tareas que se creen y reclasificar las que experimenten modificaciones por efecto de las innovaciones tecnológicas o nuevas formas de organización de la empresa;
- f) Intervenir en las cuestiones atinentes a situaciones o particularidades que puedan suscitarse en cualquier zona o región que abarque el ámbito del presente Convenio Colectivo de Trabajo.-

En función de las facultades enunciadas precedentemente, esta Comisión tomará intervención en las siguientes cuestiones atinentes a esta Convención

- Régimen remuneratorio.
- Higiene y Seguridad.
- Incremento de Productividad y Tecnología.
- Jornada de Trabajo y modalidades.
- Seguridad Social.

Cualquiera de las partes podrá solicitar que se reúna la Comisión Paritaria, debiendo notificar a la otra parte la cuestión o cuestiones que se someterán a consideración del Organismo Paritario, el que si así corresponde, deberá integrarse y funcionar dentro de los diez (10) días de convocado.

Se considerará práctica desleal la negativa a participar de tal convocatoria, a no concurrir a las reuniones, las que se llevarán a cabo con la participación de representantes de ambas partes cualquiera sea el número de presentes.-

La Comisión deberá expedirse sobre la cuestión a la que se avoque dentro de los 60 (sesenta) días de planteada la cuestión y sus decisiones quedarán incorporadas al Convenio Colectivo de Trabajo como parte integrante del mismo.-

Esta Comisión o cualquiera de sus miembros en forma independiente podrán denunciar la falta de cumplimiento o violación de la presente Convención Colectiva de Trabajo ante el Ministerio de Trabajo o autoridad administrativa competente.

Las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación de la presente convención colectiva de trabajo se obligan a permitir a esta Comisión la verificación de cumplimiento del presente Convenio Colectivo y demás disposiciones legales vigentes.

**ARTÍCULO TRIGÉSIMO OCTAVO: PLAZOS:** Para el caso que cualquiera de las partes plantee una cuestión de interpretación y/o aplicación del presente convenio a consideración de la Comisión Paritaria de Interpretación, si la misma no fuere resuelta en un plazo máximo de sesenta (60) días corridos de formulada la petición, se considerará automáticamente que por el solo transcurso del tiempo existe un conflicto de derecho, habilitando a cualquiera de las partes signatarias a concurrir por ante los tribunales laborales competentes o al Ministerio de Trabajo de la Nación para que dirima el mismo. A los efectos de actuaciones judiciales y administrativas las partes se reconocen



recíprocamente personería suficiente y determinan que será materia a dirimir, la cuestión en los términos en que fuera planteada originalmente.-

ARTÍCULO TRIGÉSIMO NOVENO: CONFLICTOS COLECTIVOS, PROCEDIMIENTO PREVENTIVO: Con carácter previo a la iniciación de medidas de acción sindical, ante la primera existencia de una situación de conflicto colectivo de trabajo de intereses y no de derecho, las entidades signatarias del presente convenio deberán sustanciar el siguiente procedimiento:

1) Ante la existencia de cualquier diferendo de naturaleza colectiva que no pudiera ser solucionado a través de los mecanismos normales se convocará a la Comisión Paritaria del artículo trigésimo quinto.-Dicha Comisión, actuará a pedido de cualquiera de las partes signatarias del presente, debiendo notificar a las entidades involucradas en el diferendo, de la apertura del procedimiento que se sustanciará a partir de las cuarenta y ocho (48) horas hábiles de recibidas las notificaciones.-

Si algunas de las partes no compareciera encontrándose debidamente notificada, la Comisión continuará con la tramitación del procedimiento.-

La Comisión deberá concluir su tarea dentro de los cinco (5) días hábiles contados a partir de la apertura del procedimiento, pudiendo prorrogar dicho plazo a pedido de las partes y mediante resolución fundada.-

Si dentro del plazo señalado se arribara a un acuerdo conciliatorio la Comisión lo volcará en un acta entregando copia de la misma a cada parte.

Vencidos los plazos previstos sin haberse obtenido acuerdo conciliatorio, la Comisión producirá un resumen de los trabajos efectuados el que eventualmente será elevado oportunamente a la autoridad de aplicación.

2) En el caso de haberse agotado el procedimiento previsto en el apartado 1, precedente, sin arribar a una conciliación, la parte disconforme deberá comunicar a la Comisión Negociadora la situación de conflicto para que ésta a su vez la informe a las restantes partes afectadas, como así también las medidas de fuerza concretas que se proponga aplicar, ello con una anticipación no menor de setenta y dos (72) horas hábiles respecto de la iniciación de la primera de dichas medidas.-Cualquier medida de acción directa que se tome al margen de lo establecido en la presente convención, será considerada violatoria de la misma, a los efectos que pudiera corresponder. -

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO: RECONOCIMIENTO SINDICAL: Las empresas incluidas en la presente Convención, reconocen expresamente a la FEMPINRA y a sus entidades sindicales de Primer Grado adheridas como las legítimas representantes de los trabajadores incluidos en el presente Convenio Colectivo, obligándose al íntegro respeto de sus respectivas Personerías Gremiales.

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO PRIMERO: COMISIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: Créase en el ámbito del presente acuerdo esta Comisión que será integrada por tres (3) representantes de la Organización Sindical y tres (3) representantes de las empresas, quienes podrán contar con asesores designados al efecto.

La función de la Comisión será velar por el cumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo con relación a los trabajadores incluidos en el presente acuerdo, diseñando y proponiendo acciones, planes y cursos tendientes a la capacitación de



los trabajadores, a la prevención de los accidentes y enfermedades y a la instauración del concepto y ejecución del Trabajo Seguro.

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO SEGUNDO: En materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, equipos de protección personal y vestuario serán de aplicación la Ley 24.557, Ley 19.587, Decreto 351/79 y demás normativa aplicable.

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO TERCERO: En materia de la Seguridad Social serán de aplicación las Normas que Regulan cada uno de los Regímenes o Subsistemas.

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO CUARTO: COMPROMISO AL DIÁLOGO: Sin perjuicio de las disposiciones pactadas en los artículos pertinentes precedentes, las partes signatarias de esta convención manifiestan su firme vocación de solucionar los conflictos que surjan y que afecten el normal desarrollo de las actividades sin medidas de fuerza, utilizando efectivamente todos los recursos de diálogo, negociación y autorregulación que puedan aplicar.

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO QUINTO: CLAUSULA DE COMPROMISO MUTUO: Las partes reconocen que los objetivos del Sindicato de fomentar las oportunidades de trabajo y empleo y la seguridad de sus miembros van de la mano y son dependientes de la creciente y constante competitividad y estabilidad financiera de los empleadores. Asimismo se reconoce que los objetivos mutuos de las partes pueden lograrse, sobre todo, mediante un compromiso conjunto de mejorar constantemente las relaciones de trabajo, la productividad, la salud, la seguridad, la capacitación, educación e inversión en Tecnología y más importante aún en Recursos Humanos. Teniendo esto en cuenta, las partes deben abandonar las antiguas formas de relacionarse en una atmósfera de desconfianza e impulsar un clima de confianza mutua y aceptarse recíprocamente, de buena fe.

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO SEXTA: PRODUCTIVIDAD: De acuerdo a las características, modalidades y tipos de carga de cada puerto se podran acordar sistemas o premios de productividad en los mismos.-

En prueba de conformidad, previa lectura y ratificación, se firman Tres (3) ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, en Buenos Aires a los veintiseis (26) días del mes de julio del año dos mil cinco, dejándose constancia de que cada parte procede a hacer retiro de su ejemplar, que oportunamente ratificarán ante la autoridad de aplicación, a quién solicitan la homologación del presente instrumento convencional.-


CAYO SOTERO AYALA
SECRETARIO GENERAL
Fe.M.P.I.N.R.A.

