

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social Depto. R.L. Nº 1 - D.N. D.N.R.T.- M.T.E. YS.S.

Expediente N° 1728633/16

En la Ciudad de Buenos Aires, a los 15 días de septiembre de 2017, siendo las 11.00 hs., comparecen en el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL -Dirección de Negociación Colectiva ante el Sr. Secretario de Conciliación del Departamento de Relaciones Laborales Nº 1,Dr. Jaime Colombres Garmendia, en representación de SINDICATO ARGENTINO DE OBREROS NAVALES Y SERVICIOS DE LA INDUSTRIA NAVAL DE LA ARGENTINA- Personería Gremial nº 344-, representada Matías ALBARRACIN, Sergio PACHECO, Roque en este acto por Juan SPERONI, Gregorio VARGAS, Adrian HAYDEN, Juan SOLIS y Maximiliano METZKLER todos ellos con el patrocinio letrado de los Dres. Marta E. IBAÑEZ AIRALDI y Juan Manuel MARTINEZ CHASpor parte empleadora la CAMARA ARGENTINA DE ARMADORES DE BUQUES PESQUEROS DE ALTURA representada por su apoderado el Dr. Diego García Lucchetti, Y la CAMARA DE LA INDUSTRIA PESQUERA ARGENTINA, representada por su presidente el Dr. Fernando Manuel Rivera DNI 5.326.243, quienes se reconocen mutua representatividad de la actividad.

Declarado abierto el acto por el funcionario actuante, y cedida la palabra a ambas representaciones manifiestan que: luego de varias reuniones en forma directa las partes han a un acuerdo convencional y salarial dando por concluida la Conciliación Obligatoria dictada en autos. Las partes vienen a ratificar en todo y cada una de sus partes el nuevo Convenio Colectivo de Trabajo, el mismo reemplazará al CCT N° 239/94. Asimismo ratifican en todo y cada una de sus partes el acuerdo salarial arribado en forma directa, junto con sus respectivas escalas salariales.

Asimismo las partes solicitan a esta Autoridad de Aplicación la homologación del acuerdo obrante a fs 28/29 de fecha 11 de agosto de 2016, ratificada a fs 30 y de las presentaciones que se adjuntan en este acto.

Ámbas partes quieren hacer extensivo el agradecimiento a esta Autoridad los esfuerzos ABOUTAM DE AUTORIA DE LA AUTORIA DE EL AUTORIA DE LA AUTORIA DE EL AUTORIA DE LA AUTORIA DE EL AUTORIA DE LA AUTOR

En este estado, el funcionario actuante remitirá el expediente de referencia a la Asesoría Técnico Legal a fin de que emita opinión al respecto.

Con lo que no siendo para más se cerró el acto, a las 12:30 horas, labrándose la presente que leída es firmada de conformidad y para constancia ante el actuante que certifica.

PARTE GREMIAL

RETARIO . STINTOS GREMM PARTE EMPRESARIA

SION-DIRECTIVA NACIONAL S.A.O.N.S.I.N.R.A.

SAONSINRA

#### CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO TALLER NAVAL

#### **Art. 1 PARTES INTERVINIENTES:**

En la Ciudad de Mar del Plata a los 30 días del mes de agosto de 2017 comparecen por la parte sindical, SINDICATO ARGENTINO DE OBREROS NAVALES Y SERVICIOS DE LA INDUSTRIA NAVAL DE LA ARGENTINA- Personería Gremial nº 344-, representada en este acto por Juan SPERONI, Matías ALBARRACIN, Sergio PACHECO, Roque Gregorio VARGAS, Adrian HAYDEN, Juan SOLIS y Maximiliano METZKLER todos ellos con el patrocinio letrado de los Dres. Marta E. IBAÑEZ AIRALDI y Juan Manuel MARTINEZ CHASpor parte empleadora la CAMARA ARGENTINA DE ARMADORES DE BUQUES PESQUEROS DE ALTURA representada por su apoderado el Dr. Diego García Lucchetti, Y la CAMARA DE LA INDUSTRIA PESQUERA ARGENTINA, representada por su presidente el Dr. Fernando Manuel Rivera DNI 5.326.243, quienes se reconocen mutua representatividad de la actividad.

#### ART. 2: AMBITO DE APLICACIÓN:

### Personal Comprendido:

Para todo el personal que se desempeñe dentro o fuera del establecimiento afectado a tareas de reparación y/o mantenimiento de buques, partes , piezas, componentes y/o maquinarias de embarcaciones generales y auxiliares, desguace en todas sus formas de buques pesqueros, como asimismo de todo elemento que integra el plantel flotante y artefactos navales el cual este afectado al servicio de las empresas que dedican su actividad principal a la pesca y extracción de pescados, moluscos y otros productos marinos.

#### Ámbito territorial:

Este convenio será de aplicación al personal comprendido dentro del ámbito de representación del S.A.O.N.S.I.N.R.A. y que se desempeñe en relación de dependencia tanto bajo la modalidad por tiempo indeterminado en cualquiera de sus formas, como el personal que preste servicios en calidad de eventual, en las empresas pesqueras que tengan su domicilio legal o se encuentren ubicados dentro del Partido de Gral. Pueyrredón y jurisdicción portuaria de la Ciudad de Mar del Plata, aun cuando el personal deba trasladarse para cumplir funciones fuera de esos lugares.

## ART. 3: VIGENCIA

Duración e inicio: la presente C.C.T. regirá por el plazo de dos años, a partir del 30 de agosto de 2017, 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:

Deberes de Colaboración, Buena Fe: Las partes deberán cumplir con el término del Contrato y observar los comportamientos que resulten de la Ley y de este convenio

DIEGO A. GARCIA LUCHETTI

O. MAR DEL PLATA TO VII FO 18

VARGAS ROQUE
PROSECRETARIO DE
ORG. Y ASUNTOS GREMIALES
S.A.O.N.S.I.N.R.A.

SOLIS JUAN COMISION DIRECTIVA NACIONAL

S.A.O.N.S.I.N.R.A.

MINE OSPAR COLON BRIES GAMMENDIA

BOSTO ALL. NF 1 - DAMO

DENIATI- M.T.E.YS.S.

colectivo, apreciados con un criterio de solidaridad, colaboración y buena fe recíproca.

Capacitación y Formación Profesional: Con el objetivo de estimular el desarrollo y la capacitación del personal, el sector empresario y sector gremial se comprometen a favorecer al perfeccionamiento y capacitación de los mismos, la que se efectuará de acuerdo a los requerimientos y a las características inherentes a la actividad de este convenio.

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.

Se deja aclarado que el personal que no asistiera en forma total y/o parcial a los cursos de prevención de riesgos o los que se dicten en materia de seguridad e higiene industrial, sea por iniciativa del empleador, de la autoridad de aplicación, o las ART podrá ser pasible de sanciones disciplinarias llegando incluso a perder el adicional que abonen los empleadores bajo el concepto de "adicional por presentismo" durante el mes que se dictare el curso o charla respectiva. Los cursos de mención precedente deberán llevarse a cabo primordialmente dentro de los horarios de trabajo.

Deber de Cumplimiento reglamento Interno de la Empresas: .Dentro del marco del principio de la buena fe que debe reinar en las relaciones de trabajo y en el cual debe encuadrarse todo empleador en ejercicio de sus facultades y en un todo conforme con la LCT, las empresas que se encuentren contenidas en la presente convención, podrán implementar un reglamento interno que describa las pautas fundamentales de control operativo que se deben cumplir dentro de la empresa, esta normativa deberá ser acatada en forma obligatoria por todo el personal.

ART. 5: MODALIDADES DE CONTRATACIÓN:

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 periodo de prueba con anterioridad a dicho plazo, si considera que la evaluación del trabajador ha sido satisfactoria a fin de incorporarlo a su plantilla de trabajadores permanentes, en cuyo caso comunicará dicha decisión al trabajador en forma fehaciente.

Contrato de Aprendizaje: Los empleadores podrán tomar aprendices en un porcentual que no supere el diez (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, conforme a lo establecido en la legislación vigente.

Contrato de Eventualidad: Asimismo, se conviene que las empresas po circunstancias (extraòrdinarias que excedan el marco de su capacidad de obra y hasta la conclusión de las mismas, podrán recurrir a la contratación de personal en forma

eventual o por temporada u otras conforme lo establecido por la LCT.

RAMITE PROSECRETARIO DE

ORG. Y ASUNTOS GREMIALES S.A.O.N.S.I.N.R.A.

多OLIS JUAN COMISION DIRECTIVA NACIONAL S.A.O.N.S.I.N.R.A.

A. GARCIA LUCHET ABOGADO MAR DEL PLATA TO VII FO 412 C.FAMDP

#### ART. 6: CATEGORIAS LABORALES

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 desempeñara tareas en otros puestos, dentro y fuera del establecimiento, de acuerdo a un criterio de polivalencia funcional.

Para ser recalificado el obrero en otra categoría y/o categoría superior a la asignada, el trabajador deber ser evaluado por el cuerpo directivo de la empresa, debiendo merituar este 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:

Oficial especializado: Es aquel operario que con conocimiento teórico y práctico coordina, ejecuta y/o supervisa las tareas asignadas a un grupo de trabajo y la seguridad de las mismas, siendo su responsabilidad los equipos y herramientas asignados para estas tareas así como los tiempos de ejecución de las mismas.

Oficial: Es toda persona que con conocimiento teórico y practico realiza las tareas asignadas a su especialización en forma individual y con supervisión de un oficial especializado siendo de su responsabilidad el uso y mantención preventiva del equipo y/o herramientas asignados así como el orden de su área de trabajo

Práctico de maniobras: Es aquel operario que habiendo sido designado por la Empresa para la realización de tareas de lingado, cabulleria y/o movimientos de piezas y bloques, en forma continuada o alternada, desempeña las mismas con habilidad y responsabilidad tanto a bordo como en el establecimiento. Cuando no haya trabajos de maniobra el operario realizara tareas de limpieza, barrido y servicios generales, conservando el salario de práctico de maniobras.

**Medio oficial:** Es toda persona que cumple un trabajo que requiere un conocimiento acabado de su oficio y demuestre ejecutarlo sin dificultades y con pocas directivas.

Raschines: Es toda persona que cumple un trabajo de limpieza, pintura de buques y/o tareas afines.

Todo trabajo que los trabajadores incluidos en esta categoría implique la limpieza de sentinas, los trabajos de arenado, picareteado, pintura y limpieza de tanques de gas oil, fuell oil o crudo, de lastre contaminado, serán considerados insalubres y deberá laborar 6 h, abonándose por las mismas el equivalente a ocho (8) hs.

Ayudante: Es aquel operario que no habiendo alcanzado los conocimientos estipulados para el medio oficial, secunda en las tareas a los oficiales y mediques oficiales de la especialidad correspondiente, ayudándole a la ejecución de los trabajos encomendados. Realiza labores de servicios generales siendo de su responsabilidad la limpieza de los distintos sectores de trabajo.

DIEGO A CARCIA LUCHETI ABOGADO

O. MAR DEL PLATA TO VII FO TO 59 FO 412 C.F A MAC PROSECRETARIO DE ORG. Y ASUNTOS GREMMALES.

SOLIS JUAN COMISION DIRECTIVA NACIONAL SIA.D.N.S.I.N.R.A.

Well and the second sec

Sin perjuicio de las categorías descriptas precedentemente, todo operario que en forma precaria y/o temporaria realizare tareas correspondientes a una categoría superior, siempre y cuando hubiere sido designado por la dirección de la Empresa, percibirá el salario de la categoría que en ese momento desempeña y por el periodo que corresponda.

### ART. 7 CONDICIONES DE TRABAJO:

Compromisos mutuos y responsabilidades: Las partes conscientes de los cambios experimentados en el sector, las condiciones actuales en que se encuentran las empresas pesqueras locales, asumen los siguientes compromisos mutuos:

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, brindarles oportunidad de crecimiento, capacitación y brindarles en la medida de lo posible empleos estables.

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

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 émpleados 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

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

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

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

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.

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

Seguridad de empleo en condiciones críticas: Los empleadores sin limitar su derecho Mas 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,

SOLIS COMISION DIRECTIVA NACIONAL S.A.O.N.S.IMPR.A.

ABOGADO PLATA TO VII F

ASUNTOS GREMIALES S.A.O.N.S.I.N.R.A.

con la cooperación del S.A.O.N.S.I.N.R.A., hará lo posible para promover relaciones de trabajo duraderas, colaborando el Sindicato para evitar enfrentamientos innecesarios..

En aquellos casos en los cuales se desarrollen actividades de "trabajo en altura", queda terminantemente prohibido realizar las mismas con el barco en movimiento. Así mismo, se deberán respetar las exigencias dispuestas por la SRT y normativa legal aplicable para tales trabajos.

La parte empresaria se compromete a analizar, detalladamente las situaciones que puedan afectar el nivel de empleo. En casos de crisis prolongadas, las CAMARAS signatarias y el S.A.O.N.S.I.N.R.A. estudiarán medidas 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.

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 comunicara 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.

MODALIDADES DE TRABAJO: Sera 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 uno de esas labores, ya sea conformando o no un equipo de trabajo.

## ART. 82.- JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSO SEMANAL:

La jornada laboral. La misma cuarenta y cuatro (44) horas semanales, pudiendo ser determinadas en ocho (8) o nueve (9) horas diarias según la organización de la empresa, rigiéndose al respecto por la ley 11.544 y 20.744 y sus modificatorias.

En todos los casos las horas laboradas en exceso a la jornada de trabajo y en horario nocturno serán abonadas con el recargo salarial correspondiente, de conformidad con las previsiones de la Ley 11.544, Dec. Reglamentario y normas de orden público y supra legal aplicables.

Jornada de trabajo mixta (salubre – insalubre) Se considera jornada de trabajo mixto (salubre – insalubre) aquel en la que un mismo trabajador alterne horas de trabajo en tareas insalubres y otras en tareas salubres.

Si trabaja más de tres (3) horas en tareas insalubres, se considera que toda la jornada es insalubre y por ende rige la reducción de la misma a seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) horas semanales.

En la jornada de trabajo mixto (salubre – insalubre) cada hora de trabajo insalubre se computara como una (1) hora y veinte (20) minuntos. En el valor pactado de salario en este convenio para esas tareas, se encuentra incluido el valor diferencia que contempla esa situación.

GARCIA LUCHETT

DIFGO A GARCIA LUCILETA ABOGADO TO MAR DEL PLATA TOVIL FO 1 PROSECRETARIO DE ORG. YASUNTOS GREMIALES, S.A.O.N.S.I.N.R.A.

SOLIS JUAN COMISION DIRECTIVA NACIONAL

S.A.O.N.S.I.N.R.A.

Danne )

Las empresas podrán organizar turnos de trabajo de la forma que lo consideren conveniente, de acuerdo con la legislación vigente. La habilitación de horarios vespertinos y nocturnos se realizará de acuerdo a las necesidades operativas de cada empresa, informándose al personal con la antelación de veinticuatro (24) horas. En los supuestos de trabajos en turnos, el primer turno deberá iniciarse entre las seis (6) y siete (7) horas de la mañana, dejándose a salvo los casos de empresas que tengan otro horario habitual. Cuando se realice un cambio de turno, las horas que se presten en el nuevo turno asignado serán abonadas a jornal simple, salvo aquellas que excedan de la jornada legal.

## ART. 9.- DESCANSO Y DIAS NO LABORABLES:

Francos compensatorios: Cuando el personal beneficiario de la presente Convención Colectiva de Trabajo por razones de labor, trabaje los días domingos y feriados, gozarán de un franco compensatorio equivalente a una jornada de trabajo, el cual deberá otorgarse por la Empresas dentro de los quince (15) días de realizados dichos trabajos siendo el goce de los mismos de carácter obligatorio. Para el caso de que la empresa no lo otorgue en el plazo indicado, deberá abonarlo con un recargo del cien (100) %.

Día del gremio: Se establece como día no laborable el 20 del mes de abril de cada año, esta fecha será considerada Día del Trabajador la Industria Naval y se valorará como feriado nacional a los efectos del pago.

Descanso durante la Jornada: En los turnos de trabajo corrido, las empresas otorgaran veinte (20) minutos para el almuerzo, merienda o cena, según el turno respectivo. Para el supuesto de turnos interrumpidos se podrá fijar una pausa de tiempo superior a los veinte (20) minutos y suficiente para el almuerzo, merienda o cena, según el turno especifico. En estos casos el tiempo no será remunerado ni integrara la jornada de labor.

## ART. 10: COMISIONES Y VIATICOS:

El trabajador que periódica y o alternativamente deba realizar las tareas fuera del establecimiento, gozara de los siguientes beneficios:

Cuando las actividades deban desarrollarse fuera de las instalaciones o lugares habituales de trabajo, y dentro de las áreas donde se encuentran las empresas (Puertos, áreas industriales etc.) éstas deberán proveer los medios necesarios para trasladarse desde sus instalaciones hasta el lugar en que se desarrollan dichas actividades. Cuando esto no sea posible por las características de dichas empresas, se deberá abonar un viático equivalente a estos movimientos, debiendo establecerse sus montos en los convenios específicos que cada empresa o grupos de empresas establezcan con el gremio o sus trabajadores.

Cuando las actividades se cumplan a más de cien (100) Km del establecimiento. Vicinhasta quinientos (500) km del mismo se abonará un recargo del quince (15) % sobre el salario básico de la categoría profesional a la que pertenezca el trabajaçor y que se completa de la categoría profesional a la que pertenezca el trabajaçor y que se completa de la categoría profesional a la que pertenezca el trabajaçor y que se completa de la categoría profesional a la que pertenezca el trabajaçor y que se completa de la categoría profesional a la que pertenezca el trabajações y que se completa de la categoría profesional a la que pertenezca el trabajações y que se completa de la categoría profesional a la que pertenezca el trabajações y que se completa de la categoría profesional a la que pertenezca el trabajações y que se completa de la categoría profesional a la que pertenezca el trabajações y que se completa de la categoría profesional a la que pertenezca el trabajações y que se completa de la categoría profesional a la que pertenezca el trabajações y que se completa de la categoría profesional a la que pertenezca el trabajações y que se completa de la categoría profesional a la que pertenezca el trabajações y que se completa de la categoría profesional de

perciba en ese lapso.

DIEGO A GARCIA LUCHETT

TO/MAR DEL PLATA TO VII FO

PROSECRETARIO DE DRG. Y ASUNTOS GREMIALES S.A.O.N.S.I.N.R.A. SOLIS JUAN DMISION DIRECTIVA NACIONAL

S.A.O.N.S.I.N.R.A.

Cuando las actividades se cumplan a más de quinientos (500) Km. del establecimiento, las remuneraciones se abonarán con un recargo del treinta (30) %. Sobre el salario básico de la categoría profesional a la que pertenezca el trabajador y que perciba durante ese lapso.

El personal embarcado temporariamente en trabajos y/o pruebas de mar, con la imposibilidad de descender a tierra, percibirá exclusivamente las horas efectivamente trabajadas las que serán liquidadas con un recargo del veinte (20) % sobre el salario básico de la categoría profesional a la que pertenezca el trabajador y que perciba durante ese lapso. Las empresas deberán asegurar las condiciones de habitabilidad e higiene imprescindibles para el descanso laboral, así como el servicio de comedor a bordo el cual no tendrá carácter remunerativo.

Si la realización de las tareas encomendadas al trabajador deben cumplirse fuera de sus lugares habituales y hasta el máximo de cien (100) km la empresa proveerá el traslado y la alimentación correspondiente

Todo tiempo de viaje contemplado en el inciso b y c precedentes, será abonado de acuerdo a su salario, sin recargo de ninguna naturaleza. En todos los casos se abonaran los gastos de traslado y alimentación contra presentación de los respectivos comprobantes. Las empresas proveerán los fondos necesarios para responder a los gastos previstos en este apartado.

#### **ART 11: REMUNERACIONES**

Los salarios a abonar al personal de la empresa se compondrán de los siguientes conceptos:

Salario Básico: El personal comprendido en el presente convenio percibirá una remuneración básica mensual de acuerdo a categoría a la que pertenece conforme al ANEXO 1 adjunto al presente.

Adicional por Estabilidad (antigüedad): Al acumular el trabajador una antigüedad de un año, comenzara a gozar de un incremento salarial equivalente al uno (1) por ciento (%) por cada año de servicio que se calculará sobre el Salario básico, horas extras al 50% y 100%, trabajo nocturno y los incrementos que establezca el Poder Ejecutivo por productividad y presentimo.

Adicional por Presentismo: Todo aquel trabajador que no incurriera en inasistencias ni tardanzas y/o llegadas tardes 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 24.557, donar sangre y suspensión o demoras de los servicios públicos debidamente acreditadas percibirá en concepto de adicional por presentismo el importe equivalente a dos (2) jornales básicos de su categoría profesional por cada quincena, lo que significa (4) cuatro en el mes. El trabajador que, según la descripción realizada procedentemente, se haga acreedor al adicional referido en cada una de las quincenas del mes, tendrá como premio de dos (2) jornales extras a los cuatro ya indicados, lo que significaría en su caso (6) jornales en el mes. Se deja constancia que el premio deberá reducirse en forma proporcional al tiempo efectivamente trabajado

DIEGO A. GARCIA LUCHETI ABOGADO PROSECRETARIO DE ORO Y ASUNTOS GREMIALES S.A.O.N.S.LN.R.A.

SOLIS JUAN COMISION DIRECTIVA NACIONAL S.A.O.N.S.I.N.R.A. por aquellos trabajadores de jornada reducida, inferior al legal y/o convencional, y "part time" o de prestación discontinua.

Adicional Trabajo en Altura: todo aquel trabajador que realice tareas propias a su categoría profesional a más de dos metros y medio de altura suspendido en el vacío sin andamios ni plataformas de ningún tipo será considerado trabajo en altura y gozara como tal un adicional de diez (10) % sobre el salario básico de su categoría profesional. Se deja constancia que dicho adicional se abonara en forma proporcional al tiempo efectivamente trabajado por el dependiente en tales condiciones (trabajo en altura). A tales efectos se considerara trabajo en altura al realizado en palos, mástiles, chimeneas, lado interno de bodegas, timones y hélices en varaderos siempre y cuando se supere la altura especificada precedentemente.

Forma de Pago: El pago de las remuneraciones descriptas en la presente se materializarán mediante el depósito en Caja de Ahorro de la entidad bancaria que denuncia la empleadora a tal fin, conforme prescribe el dec. 847/97 y Resl. 644/97 MTSS, 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 mensual.

Compensación y Absorción: Los montos de la escala salarial conformadas entre las partes en el presente, absorberán hasta su concurrencia, las mejoras salariales que hayan otorgado y/u otorguen voluntariamente las empresas y/o por acuerdo o convenio de partes y/o disposiciones legales, ya sean con carácter remunerativo o no cualquiera sea el concepto por el cual se hubieran otorgado o acordado hasta la fecha. Asimismo, los referidos salarios básicos absorberán hasta su concurrencia cualquier diferencia de cálculo o de interpretación de normas legales y/ convencionales que pudieran surgir respecto a los importes consignados en la escala salarial convenida en el presente.

Alcance de Futuros Aumentos: Se deja aclarado que si en virtud de disposiciones legales o gubernamentales futuras de alcance general, se dispusieran incrementos en los salarios básicos de los trabajadores por adición de sumas fijas o porcentuales, los mismos no integrarán la base de cálculo de los adicionales establecidos en este convenio, los cuales se determinarán exclusivamente sobre la base de los salarios básicos individualizados en el apartado a) procedente.

## ART. 12: PRODUCTIVIDAD:

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

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

ROOUE OSECRETARIO DE Y ASUNTOS GREMIALES S.A.O.N.S.LN.R.A.

SOLIS JUAN SOMISION DIRECTIVE MACIONAL SA,O.N.S.I.N.R.A

RCIA LUCHET BOGADO

MI ATA TO VIII

En cuanto a su mayor eficiencia y rendimiento de los restantes factores de productividad, las empresas podrán establecer acuerdo específicos con el gremio o sus trabajadores en cada uno de los establecimientos.

## ART. 13: BENEFICIOS SOCIALES NO REMUNERATIVOS:

Asignación especial no remunerativa: Cuando por caso fortuito o fuerza mayo o cualquier circunstancia imprevisible o inevitable afecte la normal operatoria de la actividad, con carácter previo a la suspensión o despido de trabajadores deberá la empresa sustanciar el procedimiento preventivo de crisis previsto en el art. 98 y sgs. De la ley 24.013 complementado por el dto. 265/02. Mientras dure la suspensión el empleador podrá otorgar al personal, previo acuerdo de sueldo hasta un 85% del salario, en compensación por la suspensión de la prestación laboral que se disponga. Se deja constancia que se deberán tributar las contribuciones al sistema de seguridad social de cada trabajador en un 100% del salario básico por la categoría que corresponda y según lo indicado para estas excepciones por la L.C.T.

#### Art. 14: LICENCIAS DEL PERSONAL:

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

Licencias Especiales: El trabajador comprendido en el presente convenio gozará de las licencia en la forma y plazos establecidos por el art. 158 y ssgtes de la L.C.T. Sin perjuicio de ello los obreros navales gozarán de las siguientes licencias especiales y/o extraordinarias:

Pør nacimiento de hijo, dos (2) días corridos.

Por matrimonio, diez (10) días corridos.

Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la LCT, de hijos o de padres tres (3) días corridos;

Por fallecimiento de hermano un (1) día.

Para los casos en que el fallecimiento indicado en los incisos tres (3) y cuatro (4) precedentes, hubiesen sucedido a más de trescientos (300) kilómetros del radio de la Ciudad de Mar del Plata y dicha circunstancia impusiere que el obrero tuviere que viajar a dicho lugar, siempre y cuando el operario demuestre tales extremos, se considerará ampliada la licencia un (1) día más a los plazos establecidos.

Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria dos (2) días por examen, con un máximo de diez (10) por año calendario.

Todo operario que concurra a donar sangre, percibirá el jornal correspondiente a ese día, debiendo acreditar tales hechos con el certificado médico correspondiente. La Empresa tiene el derecho a efectuar las constataciones y controles pertinentes.

ART. 15: ENFERMEDADES Y ACCIDENTES:

SOLIS JUAN MISION DIRECTIVA NACIONAL

S.A.O.N.S.I.N.R.A.

GARCIA LUCHETTI

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

#### **ART 16: 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 del 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. El incumplimiento de esta carga relevaría a la empresa de las obligaciones de pago de las asignaciones respectivas. Para aquellos casos en que las empresas se encuentren alcanzadas por el Sistema Único de Asignaciones familiares (SUAF) implementado por el ANSES y/o en aquel 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 17: ELEMENTOS DE SEGURIDAD**

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

quando realice trabajos en altura, la empresa proveerá al trabajador de todas las

medidas de seguridad exigidas por las normas vigentes.

Asimismo se proveerá al personal de vestuarios y baños adecuados dentro del establecimiento apto para el aseo personal y cambio de indumentaria, coma si también jaulas para guardar la ropa, en cantidad suficiente al número de trabajadores ocupados. Serán de aplicación las disposiciones contenidas en la legislación vigente en todo lo concerniente a materias que afecten a la seguridad e higiene de las instalaciones, así como las condiciones y medio ambiente de trabajo adecuadas, debiendo en aquellos casos que se alteren tales condiciones de trabajo o afecte la salubridad de las mismas dar intervención a la autoridad competente a fin de que se saneen y regularicen las mismas.

Ropa de Trabajo: Toda empresa proveerá a su personal obrero de dos (2) trajes de faena por año con la insignia de la empresa y dos (2) pares de botines de seguridad uno durante el mes de abril y otro durante el mes de octubre de cada año. Al personal ingresante a la empresa se le entregara la ropa y los botines a la fecha de su ingreso. Al operario que trabaje en cámaras frías se le proveerá de camperas de abrigos impermeabilizados y botas. La entrega de camperas se efectuara una vez por año a todo el personal comprendido. Al personal de maniobras se le proveerá de botas, trajes de agua y guantes de uso personal. Todos estos elementos cuando no se

utilicen permanecerán depositados en el correspondiente pañol. Al personal de

PROSECULARIO DE PROSECULARIO DE PROSECULARIO DE PROPERCIONA DE PROPERCIONA DE PROSECULA DE PROSE

SOLIS JUAN SEMISION DIRECTIVA NACIONAL S.A.G.N.S.LIN.R.A.

EGO A GARCIA LUCHETI ABOGADO

ABOGADO D. MAR DEL PLATA TOVALE

soldadores y oxigenistas (Oficiales y Medio Oficiales) se les proveerás de guantes, polainas, saco de cuero y delantales. Los electricistas serán provistos con zapatos con suela de goma. En el caso que los raschines efectúen tareas a la intemperie en días de lluvia, se les deberá proveer la ropa correspondiente.

Será obligación del trabajador presentarse a trabajar diariamente con su vestimenta completa y en condiciones aceptables.

Cursos de Formación — Sanciones: Serán obligatorio para los trabajadores la concurrencia a los cursos de formación que se implementen por el empleador y/o ART pertinente. La inasistencia por parte del empleado a tales cursos, y la falta de acatamiento y cumplimiento a las normas de seguridad implementadas, serán pasible de sanciones disciplinarias.

#### ART. 18. SERVICIOS ESENCIALES:

En ningún caso y bajo ninguna circunstancia, y aun en los supuestos de conflictos de empresas o actividad, podrán paralizarse y/o alterarse el ritmo de trabajo, en buques que estén de salida, prueba de máquinas, en dique seco, flotante, syncrolift o varadero, en situación de emergencia o movimiento.

## ART 19: APORTES SINDICALES Y CONTRIBUCIONES SOLIDARIAS:

Todo trabajador afiliado al SAONSINRA aportará lo siguiente:

a.1) CUOTA SINDICAL: Los empleadores deberán retener el dos por ciento (2%) sobre los haberes mensuales sujeto a retención que perciba el trabajador. A tales efectos, el empleador procederá a descontar en concepto de CUOTA SINDICAL de las remuneraciones 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 suministrara el gremio.

a.2) CONTRIBUCION SOLIDARIA EXTRAORDINARIA: Los empleadores deberán retener al personal afiliado un jornal básico correspondiente a su categoría, una vez por año, el que se efectuará en el mes de diciembre. Las retenciones pertinentes deberán ser depositadas en cada oportunidad en la cuenta corriente que el SAONSINRA tiene abierta.

b.)CONTRIBUCION SOLIDARA: Teniendo en cuenta la necesidad de arbitrar medios económicos idóneos para el ejercicio de la representación gremial, en los términos del art. 17 de la Ley 23.551 y el art 9º de la Ley 14.250 y sus modif., se establece una CONTRIBUCION SOLIDARIA a favor del Sindicato Argentino de Obreros Navales y Servicios de la Industria Naval de la República Argentina (SAONSINRA). Esta contribución ascenderá al uno y medio por ciento (1,5%), de las remuneraciones sujeta a retención que perciban los trabajadores que se hallen beneficiados por el presente convenio y que no se encuentren afiliados al Sindicato indicado y será retenida del salario del trabajador no afiliado y beneficiado por este convenio y

DIEGO A GARCIA LUCHETI ABOGADO DTO, M/R DEL PLATA TENTA

PROSECRETARIO DE ORG. Y ASSINTOS GREMIALES A.O.N.S.I.N.R.A.

SOLIS JUAN COMISION DIRECTIVA NACIONAL depositada a la orden del Sindicato Argentino de Obreros navales y Servicios de la Industria Naval de la República Argentina (SAONSINRA) por los empleadores, con el pago de los aportes y contribuciones de Ley a la cuenta que la entidad Sindical individualice, del 1 al 15 de cada mes por un lapso de 24 meses desde la firma del

- c.) APORTE MUSINA: Tanto el trabajador afiliado, como la empresa aportarán en forma individual a la mutual de la industria naval (M.U.S.I.N.A.), un importe equivalente a la suma de pesos cincuenta (\$ 50) mensuales el que deberá ser retenido y aportado por el empleador en el plazo previsto para realizar los pagos de los demás aportes retenidos.
- d) CONTRIBUCION EMPLEADOR: Los empleadores comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo aportarán mensualmente una contribución a la Organización Sindical signataria de la presente Convención Colectiva de Trabajo, por cada trabajador afiliado, el equivalente a pesos cincuenta (\$ 50) mensuales, importe que se depositará conjuntamente con la cuota sindical.

# ART 20 SEGURO POR SEPELIO:

Asimismo se deja establecido que la empresa actuara como agente de retención del SEGURO DE SEPELIO, del DOS POR CIENTO (2%) de la remuneración sujeta a retención del trabajador, a exclusivo cargo del trabajador afiliado al S.A.O.N.S.I.N.R.A. debiendo retener y depositar la empresa dicho importe dentro del mismo plazo legal previsto para el aporte sindical mencionado en el artículo precedente.

# ART 21: RELACIONES DE TRABAJO EN LA PEQUEÑA EMPRESA:

Conforme a lo dispuesto en el art 102 de la Ley 24.467 y el dec., reglamentario 146/99, las partes establecen que las disposiciones precedentes serán aplicables a las empresas que encuadren dentro del concepto de pequeña empresa suministrado por el art. 83 de la citada Ley.

# ART 22: RELACIONES LABORALES COLECTIVAS:

Diferendos: A efectos de dirimir posibles diferencias que surjan en el entendimiento del presente convenio, las partes acuerdan la formación de una comisión de interpretación formada por tres representantes de cada uno de los organismos signatarios, SAONSINRA, y las CAMARAS signatarias, instituciones de la ciudad de Mar del Plata. Esta comisión podrá entrar en funciones una vez homologado este convenio.

Representantes Sindicales en la Empresa: Los trabajadores podrán elegir como delegados de personal a los afiliados que reúnan los requisitos previstos en la disposiciones estatutarias y legales vigentos en la disposiciones en la disposiciones estatutarias y legales vigentos en la disposiciones estatutarias y legales vigentos en la disposiciones 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.

DIEG A. GARCIA LUCHETT

BOGADO DTO MAR DEL PLATA TO VIL F ALD C.F.B.

SOLIS JUAN COMISION DIRECTIVA NACIONAL

S.A.O.N.S.I.N.R.A.

Dichos representantes contaran un crédito horario de ocho (8) horas mensuales, a fin de cumplir con las funciones sindicales, dejándose constancia que no podrán ausentarse a su trabajo más de una vez cada quince (15) días.

Paz Social: Las partes se comprometen a mantener la paz social y a canalizar cualquier reclamo, conflicto o diferendo que pudiere surgir, sea plural-individual o colectivo de derecho o de intereses, a través de la comisión establecida en el apartado a) precedente y mediación que se designa en el presente, absteniéndose de medidas de acción directa.

# Art. 23: MEJORES BENEFICIOS:

Las partes han resuelto reorganizar convencionalmente toda la actividad a partir del inicio de vigencia del presente convenio, la relación entre las mismas se regirá por lo aquí dispuesto quedando sin efecto todo beneficio que pudieren estar percibiendo antes de ahora en virtud de acuerdos convencionales y/o individuales que hayan firmado las mismas, se encuentren o no homologados a la fecha por parte de la autoridad de aplicación.

## Art. 24.- RECATEGORIZACIÓN DEL PERSONAL:

Aquellas empresas en las cuales se desempeñen por lo menos personal de dos categorías establecidas en el presente convenio, deberán preparar exámenes de evaluación que permitan el ascenso de categoría de su personal bajo relación de dependencia, los que deberán realizarse por los menos cada dos años.

ART. 25: CONVENIOS Y CONDICIONES ANTERIORES:

≭as partes dejan aclarado que, una vez homologado el presente CCT reemplazará y sustituirá toda acta, acuerdo y/o convenio que hayan podido haber firmado las partes, se encuentren homologados o no los mismos, incluso las acordadas entre las empresas y sus trabajadores.

PARTE SINDICAL

LASUNTOS GREMIALES A.O.N.S.I.N.R.A.

PARTE EMPRESARIA

DIEGO GARCIA LUCHETT

ABOGADO 16 All Lo 1 MAR DEL PKATA

SOLIS JUAN COMISION DIRECTIVA NACIONAL

S.A.O.N.S.I.N.R.A.

Esus de douvel liver