



MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

SECRETARIA DE TRABAJO

Resolución N° 647/2013

CCT N° 1321/2013 "E"

Bs. As., 31/5/2013

VISTO el Expediente N° 1.441.445/11 del Registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, la Ley N° 14.250 (t.o. 2004), la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, y

CONSIDERANDO:

Que se solicita la homologación del convenio colectivo de trabajo de empresa obrante a fojas 107/131 del Expediente N° 1.441.445/11, celebrado entre el SINDICATO DE CAPATACES ESTIBADORES PORTUARIOS por el sector sindical y la empresa TERMINALES RIO DE LA PLATA SOCIEDAD ANONIMA y ha sido ratificado a fojas 132 de las mismas actuaciones, conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

Que el convenio colectivo de marras se articula con el Convenio Colectivo de Trabajo N° 441/06.

Que asimismo, a través de dicho convenio se renueva el Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa N° 298/98 "E", celebrado entre idénticas partes.

Que el convenio precitado será aplicable a todos los capataces estibadores portuarios y al personal que resulte encuadrado dentro del ámbito de representación de la asociación sindical suscriptora, conforme surge del artículo 2° de dicho instrumento.

Que el ámbito personal y territorial de aplicación se circunscribe a la correspondencia entre la actividad de la empresa firmante y la representatividad de la asociación sindical signataria, emergente de su personería gremial.

Que respecto a su ámbito temporal, se fija la vigencia su vigencia por el término de treinta y seis (36) meses y a partir del día de su homologación.

Que en relación a lo pactado en el artículo 4° del convenio, respecto del período de otorgamiento de las vacaciones, corresponde señalar que la homologación del mismo, no exime al empleador de solicitar previamente ante la autoridad laboral la autorización administrativa que corresponde peticionar conforme lo dispuesto en el artículo 154 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Que en atención a lo previsto en el artículo 31 anteúltimo párrafo, corresponde señalar que la homologación que por la presente se dispone lo es sin perjuicio de la aplicación imperativa de las normas





de orden público que regulan las relaciones laborales comprendidas en el convenio suscripto.

Que se encuentra acreditado en autos el cumplimiento de los recaudos formales exigidos por la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

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

Que por lo expuesto corresponde dictar el pertinente acto administrativo de conformidad con los antecedentes mencionados.

Que con posterioridad al dictado del presente acto administrativo homologatorio, procédase a la remisión de los presentes actuados a la Dirección Nacional de Regulaciones del Trabajo a los fines de evaluar la procedencia de efectuar el cálculo del importe promedio de las remuneraciones y el tope indemnizatorio, conforme lo impuesto por el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976) y sus modificatorias.

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto N° 900/95.

Por ello,

LA SECRETARIA
DE TRABAJO
RESUELVE:

ARTICULO 1° — Declárase homologado el convenio colectivo de trabajo de empresa obrante a fojas 107/131 del Expediente N° 1.441.445/11, celebrado entre el SINDICATO DE CAPATACES ESTIBADORES PORTUARIOS por el sector sindical y la empresa TERMINALES RIO DE LA PLATA SOCIEDAD ANONIMA, conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

ARTICULO 2° — Regístrese la presente Resolución por la Dirección General de Registro, Gestión y Archivo Documental dependiente de la SUBSECRETARIA DE COORDINACION. Cumplido, pase a la Dirección de Negociación Colectiva, a fin de que el Departamento Coordinación registre el convenio colectivo de trabajo de empresa obrante a fojas 107/131 del Expediente N° 1.441.445/11.

ARTICULO 3° — Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

ARTICULO 4° — Notifíquese a las partes signatarias. Posteriormente, procédase a la remisión de los presentes actuados a la Dirección Nacional de Regulaciones del Trabajo a los fines de evaluar la procedencia de efectuar el cálculo del importe promedio de las remuneraciones y el tope indemnizatorio, conforme lo impuesto por el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976) y sus modificatorias. Finalmente, procédase a la guarda del presente legajo conjuntamente con el Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa N° 298/98 "E".

ARTICULO 5° — Hágase saber que en el supuesto que el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y





SEGURIDAD SOCIAL no efectúe la publicación gratuita del convenio colectivo de trabajo de empresa homologado, resultará aplicable lo dispuesto en el tercer párrafo del Artículo 5° de la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

ARTICULO 6° — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — Dra. NOEMI RIAL, Secretaria de Trabajo.

Expediente N° 1.441.445/11

Buenos Aires, 05 de Junio de 2013

De conformidad con lo ordenado en la RESOLUCION ST N° 647/13, se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo de Empresa obrante a fojas 107/131 del expediente de referencia, quedando registrada bajo el número 1321/13 "E". — JORGE A. INSUA, Registro de Convenios Colectivos, Departamento Coordinación - D.N.R.T.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE EMPRESA

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, al 1 de Marzo de 2011, se reúnen por una parte, el Señor Patricio Untersander y el Dr. Boggiano Alejandro en representación de la empresa Terminales Río de la Plata S.A. con domicilio en Av. Ramón Castillo y Comodoro Py s/n de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires; y por la otra, los Sres. José GIANCASPRO, Osvaldo GIANCASPRO y Ricardo BOGLIANO en su carácter de Secretario General, Secretario Adjunto y Secretario Gremial respectivamente, los señores Mario HOUDIN, en su carácter de Delegado de Personal y miembro de Comisión Directiva; el Señor Daniel SILVA, en su carácter de Delegado Paritario y Miembros de Comisión Directiva, Rolando Cipollini, en su carácter de Delegados de Personal; y el señor Marcelo López, en su carácter de Delegado Paritario y de Personal del SINDICATO DE CAPATACES ESTIBADORES PORTUARIOS DE LA REPUBLICA ARGENTINA (S.C.E.P.) - Personería Gremial N° 184, con domicilio en la calle Pinzón 1012/1016 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, y la Dra. María Cecilia Reboledo, en su carácter de asesora legal. Las partes intervinientes, acuerdan el siguiente Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa articulado al Convenio Colectivo de Trabajo N° 441/06, suscripto entre la Federación Marítima Portuaria y de la Industria Naval de la República Argentina y la Cámara de Concesionarios de Terminales de Contenedores del Puerto de Buenos Aires.

Artículo 1° - Ambito de aplicación temporal

Las partes convienen que la presente convención tendrá una vigencia de treinta y seis (36) meses, a partir de la fecha en que se dicte el acto administrativo de homologación por parte de la autoridad administrativa del trabajo. Dentro del plazo de sesenta (60) sesenta días corridos anteriores a su vencimiento, la Comisión Negociadora deberá constituirse a pedido de cualquiera de las partes signatarias, para negociar su renovación.

Vencido ese plazo, esta convención mantendrá su vigencia hasta su renovación total o parcial, conforme establezca la legislación vigente.

En cualquier momento, las partes podrán reunirse, a pedido de cualquiera de ellas, cuando razones de fuerza mayor o de emergencia económica afecten al país o a la especialidad, y ello así lo justifique.

Artículo 2° - Ambito de aplicación territorial y personal

Esta convención colectiva de trabajo rige para todos los trabajadores que se desempeñan en relación de dependencia de la empresa Terminales Río de la Plata S.A. en las funciones enumeradas en el art. 7 del presente, en todo el ámbito del Puerto de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, y/o donde aquella preste -actualmente y/o en el futuro-, la misma o similar actividad.

Será aplicable a todos los capataces estibadores portuarios y al personal que resulte encuadrado en el ámbito de representación de la Personería Gremial N° 184 y Acta de Reconocimiento Mutuo parte integrante del Convenio Colectivo N° 441/06. Con el alcance indicado en la personería gremial, la





presente Convención comprende al personal que se desempeñe físicamente dentro del área operativa de muelles y plazoleas, depósitos y buques y en todo aquel lugar donde se realicen operaciones de estibajes, buques y tareas de dirección y distribución de la actividad de personal operativo involucrado en la operación de los procesos de carga y descarga de contenedores, verificación, recepción y entrega de mercaderías y consolidado y desconsolidado, dirigiendo y/o coordinando tales actividades en forma directa con el personal bajo su coordinación y dirección, reportando a los niveles gerenciales.

Artículo 3° - Jornada de Trabajo

Se establece la jornada normal máxima de (8) ocho horas diarias, o 48 horas semanales, utilizando el sistema rotativo de trabajo, el que será cubierto a través de los siguientes turnos de referencia:

- a) Tarde de 15,00 a 23 horas, de lunes a sábado;
- b) Mañana de 07,00 a 15,00 horas, lunes a sábado; y,
- c) Irregular de 23,00 a 07,00 horas, de domingo a sábado.

Este último turno, estará integrado por trabajadores que podrán ser asignados por la empresa a cualesquiera de los horarios, debiendo siempre ser comunicada toda modificación horaria, con una antelación mínima de doce (12) horas al comienzo de la prestación, y dando debido cumplimiento al descanso de doce (12) horas entre jornadas.

De tener la empresa necesidad de operar los días domingo o días feriados, el personal comprendido en este acuerdo prestará la mayor colaboración para cubrir los puestos necesarios para dar el servicio a los clientes, con el objeto de lograr la competitividad de la empresa y por ende la defensa de la fuente de trabajo. Los relevos por cambio de horario se realizarán en el lugar de trabajo, en el horario establecido. En función de lo establecido por el art. 66 de la Ley de Contrato de Trabajo, la empresa se obliga a respetar las actuales condiciones de la jornada que actualmente presta el personal que se desempeña en los sectores en los que no se aplica el sistema de rotación aquí previsto.

Artículo 4° - Vacaciones

El personal gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remuernado 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 cinco (10) años, no exceda de veinte (20);
- d) De treinta y cinco (35) días corridos, cuando la antigüedad exceda los veinte (20) años.

En atención a lo dispuesto por el art. 28 de la Convención Colectiva de Trabajo N° 441/06, y por los fundamentos allí expuestos, teniendo en cuenta lo establecido en el art. 154 de la Ley de Contrato de Trabajo y normas convencionales de aplicación ya incorporadas al contrato de trabajo de cada trabajador, las vacaciones podrán ser otorgadas durante todo el año calendario.

Para su goce, las mismas podrán ser fraccionadas en distintas épocas del año, debiendo concederse según la L.C.T., en todos los casos en los que el trabajador así lo requiera, la mitad del plazo de duración correspondiente (con un máximo de dos semanas), en forma continua y dentro del período comprendido entre el día 1° de noviembre y el día 31 de marzo. En el resto del año, el empleado podrá proponer el período en que desea gozar dicha licencia, la cual deberá ser concedida de acuerdo a tal requerimiento, salvo que medien razones operativas que lo impidan.

Las vacaciones deberán ser comunicadas por la empresa a los trabajadores con no menos de 45 días de anticipación al inicio de su goce.

Artículo 5° - Descansos durante la jornada laboral

El trabajador gozará de un descanso de treinta (30) minutos, para almorzar, cenar o desayunar, dentro de cada turno de trabajo. En ese lapso, no se incluirá el tiempo de viaje desde el lugar de trabajo hacia el



comedor y viceversa. A los efectos de dicho descanso, las partes pactan que los trabajadores podrán hacer uso del mismo entre los siguientes horarios: entre las 11,30 y las 13,30 horas; entre las 19,30 y las 21,00 horas; y entre las 03,00 y las 04,30 horas, de acuerdo a las a la disposición de la gerencia operativa. La empresa tomará las medidas necesarias para que el comedor esté habilitado en estos horarios establecidos.

El personal brindará su máxima colaboración y diligencia con el objeto que este descanso, no afecte la continuidad de las operaciones ni la productividad de las mismas.

El 24 y el 31 de diciembre, cuando el buque no esté pronto a finalizar como máximo a las 17 horas, se brindará servicio hasta el turno de las 15 horas, debiéndose reiniciar las operaciones en el turno hábil del día 25 de diciembre a las 23 horas y del día 1 de enero a las 23 horas, respectivamente. En caso que el buque esté pronto a finalizar como máximo a las 17 horas del 24 y 31 de diciembre, se brindará servicio hasta ese horario.

Artículo 6° - Horas Extraordinarias y feriados

Las horas extraordinarias en días hábiles se abonarán con un recargo del 50% cuando se realicen entre las 07,00 y las 23,00 horas, y al 100%, cuando aquellas se realicen entre las 23,00 y las 07,00 horas. Las horas extraordinarias en días inhábiles se abonarán con un recargo del 100%. Serán consideradas como tales, las que realice un trabajador entre el fin de su jornada semanal y el comienzo del turno que le corresponda en la semana siguiente.

Los feriados nacionales y los días no laborables serán liquidados al doble del valor normal y generarán un franco compensatorio que otorgará la empresa. La empresa reconoce como "feriado" el día del gremio "21 de de diciembre" de cada año, y, en caso de tener la necesidad de operar, el personal se compromete a prestar su mayor colaboración en dicho día.

Cuando la empresa cite a trabajar al personal en días inhábiles, el mismo percibirá un turno completo de trabajo y se hará acreedor a un franco compensatorio, excepto en el caso de que el personal organizado por turnos rotativos, por equipos o en turnos sucesivos.

Cuando el trabajador citado concurre a tomar servicios días inhábiles o feriados pero no lo hace en forma efectiva, la empresa le reconocerá el pago del valor de media jornada con más un franco que otorgará la empresa; excepto en el caso de que el personal organizado por turnos rotativos, por equipos o en turnos sucesivos.

Para el cálculo de las horas extraordinarias, el divisor aplicable será 191. Cuando las tareas sean desarrolladas en la franja horaria comprendida entre la hora 21 y la hora 06, la empresa abonará el correspondiente adicional de 8 minutos por cada hora efectivamente trabajada.

Quedan incluidos en lo previsto en este artículo, en lo aplicable a los días Domingos, los trabajadores encuadrados en la excepción prevista en el Art. 2° Inc. "b" de la ley 11544, es decir organizados por turnos rotativos, por equipos y/o turnos sucesivos. Estos trabajadores percibirán las horas complementaria realizadas en los días Domingos, sólo en el caso de que cumplan tareas en forma efectiva; caso contrario se les abonará como hora normal.

Artículo 7° - Descripción de categorías y funciones

La descripción de funciones y categorías que se efectúa a continuación están referidas al momento de la firma del presente convenio, tienen carácter enunciativas y no significan limitación ni exclusión de las mismas.

De producirse modificaciones en la forma de operar, ya sea por implementación de nuevos métodos o sistemas, por avances tecnológicos u otros motivos, ambas partes asumen el compromiso de analizar los cambios o modificaciones que deban realizarse en estas funciones para adaptarlas a la nueva realidad.

Si en el futuro fuese necesario incluir alguna categoría adicional, dicha inclusión será negociada oportunamente entre las partes en concordancia con los alcances de la Personería Gremial N° 184 que ostenta la organización sindical y el reconocimiento recíproco consignado en el CCT 441/06.



Se establecen las siguientes categorías a saber:

CATEGORIA: CAPATAZ - INICIAL

Los capataces que ingresen en esta categoría, deben tener experiencia en la operativa portuaria. Deberán revistar en la misma por el plazo máximo de un año computable desde la fecha de su ingreso a la empresa Terminales Río de la Plata S.A., asumiendo esta última la obligación de proceder a su capacitación. Cuando un capataz de este nivel realice tareas que correspondan a otro nivel superior, la empresa le abonará la diferencia de la categoría superior.

CATEGORIA: CAPATAZ "A"

Es el trabajador, que realiza las tareas normales en la terminal de supervisión de carga y descarga, clasificación de las tareas a llevar a cabo para el movimiento de mercaderías y contenedores, y todas las otras tareas conexas necesarias para la optimización de la operativa portuaria y su adecuado control. El Capataz encuadrado en la categoría B, puede realizar entre otras las funciones que se detallan seguidamente, descripción esta que es sólo ejemplificativa y no limitativa.

Función Capataz de a bordo

Durante la carga y/o descarga, debe supervisar, dirigir y verificar la posición y cantidad en el buque del personal a su cargo. Mantiene la comunicación entre el personal abordo, el maquinista y el Superintendente. Supervisara que las tareas se realicen en todo momento cumpliendo con las normas y procedimientos de seguridad vigentes.

Función Capataz de Plazoleta

Controlar que las operaciones en la plazoleta se realicen en forma segura y eficiente cumpliendo con las normas vigentes de seguridad y medio ambiente de la Terminal.

Durante su turno, recolectará los partes de "Inspección de Equipos" que cada operador confecciona en su turno y se los entregará al Superintendente/Focal Point.

Observará el estado de los equipos y será el nexo con el Departamento de Mantenimiento, para asistir a la necesidad de reparaciones de los mismos en caso de tener que dejarlos fuera de servicio y/o moverlos a zonas no operativas.

Mantiene informado el estado de dichos equipos al Dto. de Nombramientos para su posterior asignación.

Supervisará la maniobra de cambios de bloques de las RTG's y movimiento de grúas móviles para que los mismos se realicen en forma segura.

Supervisará que el personal asignado a los equipos nombrados estén en los mismos y respeten los horarios establecidos.

Asistirá al Encargado de Buque en las nesidades operativas de plazoleta relacionadas con la descarga y carga de los buques en lo que respecta al posicionamiento anticipado de los equipos.

Asistirá en las maniobras de cargas especiales al personal operativo.

Función Capataz de Verificación

Tiene a su cargo el control, verificación y seguimiento de las tareas que se realizan en el sector de verificación de contenedores, tanto en piso como sobre camión.

Supervisa, verifica y designa tareas del personal a su cargo, estibadores y maquinistas, en base a las necesidades operativas del día, así como también las herramientas y equipos necesarios.

Supervisa la documentación requerida previamente para cumplir con las tareas de verificación.

Controlará la seguridad de las personas y medio ambiente del sector, supervisando que las tareas se realicen en todo momento cumpliendo con las normas y procedimientos vigentes.

En la función de precintado, cuando la misma sea llevada a cabo por personal de la estiba, la misma deberá ser dirigida por un Capataz de Verificación. Elabora estadísticas del sector de manera semana y mensual según requerimientos de la Gerencia y procedimientos existentes.

Informa y confecciona las actas de averías o accidentes que se produzcan en el sector.

CATEGORIA: CAPATAZ COORDINADOR



Con el objetivo de ejecutar lo planificado para cada turno y programa de trabajo el Empleado de Nombramientos será responsable de:

- Entregar a cada empleado del roster el ticket impreso con la asignación de trabajo y el formulario de chek-list de equipos si correspondiere.
- Registrar las ausencias que se produzcan al inicio del turno y efectuar los reemplazos y /o contrataciones que correspondan para no afectar las operaciones programadas.
- Registrar los cambios de tareas y/o equipos que ocurran y le sean informadas durante el turno.
- Verificar que todo el personal haya registrado en el sistema de presentismo su ingreso y egreso.
- Recibir los llamados telefónicos del personal, registrar las novedades e informar al servicio medico cuando corresponda.
- Preparar el turno posterior.
- Actualizar los equipos disponibles, el personal propio y contratado para el turno siguiente, y, en ausencia del Capataz Senior de nombramientos, modificar la contratación frente a cambios de programación y /o disponibilidad de personal y equipos.
- Determinar los equipos que serán asignados en el turno siguiente para completar el programa.
- Optimizar las asignaciones planificadas designando turnos de pórticos y RTG.
- Imprimir tickets de asignación de trabajo e informes para el turno próximo.
- Coordinar con el capataz de la empresa proveedora, los lugares y equipos a ocupar por el personal contratado.
- Mantiene comunicación con el sector operativo.

CATEGORIA: CAPATAZ SENIOR

Dirige y supervisa; coordina con el encargado de buque, el trabajo en la operación de la descarga y carga de los buques, barcasas y todo tipo de embarcación, tanto en embarcación como en plazoleta. Coordina y mantiene la comunicación con el Sector de Operaciones y el personal de la operación (estibadores - maquinistas - apuntadores, etc.), siempre cumpliendo con las normas de seguridad e higiene de la empresa. Controla que se cumplan con las manos y cantidad de personal a utilizar en las operaciones o sector.

Debe reportar cualquier inconveniente en la operación a su superior.

Puede desempeñarse en los siguientes sectores:

Nombramientos: Con el objetivo de cumplir con las necesidades de personal para los turnos de días posteriores, en acuerdo a los programas de trabajo operativos recibidos, será responsable de:

Determinar el personal del roster disponible para esos turnos. Determinar los francos compensatorios a otorgar.

Mantener actualizados los registros de ausentismo del personal (enfermos, accidentes, permisos, francos y licencias) para todos los turnos.

Determinar la necesidad de cambiar de turno personal irregular del roster, para optimizar la utilización de los recursos y el cumplimiento de los programas de trabajo.

Determinar y contratar el personal de empresas de servicios portuarios calificado necesario, para cumplir con los programas de operaciones.

Efectuar la liquidación diaria del personal, verificar y conciliar la información registrada de cada turno del día anterior.

Yard: Supervisar las operaciones del yard cumpliendo las necesidades operativas en tiempo y forma verificando que se realicen las tareas de manera segura y eficiente, supervisando que las tareas se realicen en todo momento cumpliendo con las normas y procedimientos vigentes.

Distribuir la cantidad de equipos necesarios para abastecer a las necesidades operativas de importación, exportación, descarga y carga de buques.

Monitorear conjuntamente con el Superintendente el normal flujo de los trabajos asignados en los





bloques.

Confeccionar actas de accidentes y/o averías realizando un análisis exhaustivo de lo ocurrido.

Durante su turno, recolectar los partes de "Inspección de Equipos" que cada operador confecciona y se los entregará al Superintendente / Focal Point.

Reporta las demoras ocurridas por roturas de equipos.

Informa los controles de movimientos y horas trabajadas de cada equipo. RTG y containeras

Supervisa que se cumpla el trabajo consistente en los movimientos de scanner, pesadas y verificación.

Realiza junto con el personal de seguridad, el reprecintado de los contenedores con faltante de precintos en el yard.

Trabaja en equipo con el Capataz de plazoleta.

Coordinación Importación y exportación: Monitorea los turnos de coordinación de los contenedores en base a los parámetros definidos por Operaciones, así como también los turnos para la verificación de cargas, imputando los mismos en los sistemas operativos de la Terminal.

Supervisa las tareas del personal a su cargo.

Supervisa el pago de las recoordinationes de contenedores fuera de turno.

Solicita al sector dispatcher los requerimientos de los clientes, en lo referido a la lectura de precintos y pesadas, informándole a los mismos el resultado de dicha lectura.

Recibe los requerimientos de los clientes de habilitaciones Aduaneras correspondientes controlando el pago de dichos servicios.

Elabora estadísticas del sector de manera semanal y/o mensual según requerimientos de la Gerencia y procedimientos existentes.

Coordinador CFS: Coordina las cargas a consolidar/desconsolidar de acuerdo con el Supervisor del sector.

Imputa en los sistemas operativos actuales de la Terminal las operaciones realizadas en el sector.

Releva documentación de las cargas manipuladas ante Aduana y SENASA

Elabora estadísticas del sector de manera semanal y/o mensual según requerimientos de la Gerencia y procedimientos existentes.

Sector CFS y Carga General:

Es el responsable de la Supervisión de las coordinaciones de las cargas del sector como así también de las operaciones. (consolidado, desconsolidado, carga general y depósito)

Controlará que el personal asignado a los equipos nombrados esté en los mismos y respeten los horarios establecidos cumpliendo con las normas y procedimientos de seguridad y medio ambiente de la empresa.

Planifica el posicionamiento de cargas y contenedores de acuerdo a lo coordinado y espacio de trabajo disponibles.

Coordina con otros sectores (Mty Park - Estación Reefer - Dispatchers de yard) el movimiento de contenedores full y vacíos del sector.

Es el responsable de planificar la cantidad de gente y equipos de acuerdo a necesidad diaria requiriéndole las mismas al Jefe de Sector.

Elabora estadísticas del sector de manera semanal y/o mensual según requerimientos de la Gerencia y procedimientos existentes.

Artículo 8° - Planteles y relevos

En todos los casos cuando por razones operativas, un capataz deba realizar tareas correspondientes a una categoría superior, la empresa se obliga a abonar la diferencia de categoría resultante. Transcurridos los 90 días corridos de jornada completa o 120 días alternados de jornada completa dentro del año, cumpliendo el trabajador las tareas de la categoría superior, se producirá el cambio automático de su categoría a la superior en que estuviera cubriendo la vacante.

Para el caso de resultar necesario por estrictas razones de índole operativa, las partes acuerdan que la





empresa podrá asignar al capataz, las tareas propias de figuras inferiores, sin que ello determine reducción salarial para el trabajador, ni tampoco, descenso de la categoría profesional reconocida.

Artículo 9° - Premio de Productividad

El sistema consiste en abonar a cada trabajador de la empresa la suma de carácter mensual y variable que corresponda de la tabla que se encuentra en el punto J, de acuerdo al promedio de horas de contenedores movidas con grúas pórticos en buques full container en el lapso que va del 21 de un mes al 20 del mes siguiente, multiplicado por el total de contenedores movidos en dichos buques, buques RO RO y embarcaciones Feeders.

La productividad se calculará por buques conforme los siguientes parámetros.

Se considerará el total de horas trabajadas por las grúas pórticos descontando las demoras que se detallan a continuación:

A- Tiempo de Almuerzo, Cena o Refrigerio (30 minutos)

B- Tiempo de espera de carga producida por cambio de planos por parte del buque o armador

C- Tiempo de operación de carga general

D- Tiempo de operación con grúa de buque

E- Tiempo que demande levantada de boom, de los pórticos por paso de buques

F- Tiempo que demande el movimiento del buque en el muelle

G- Tiempo de destrinca solamente al inicio de la operación del buque

H- Rotura de pórticos o equipos de playa que no puedan ser reemplazados por otros

I- Demoras por interrupción de operaciones por fuerza mayor(Niebla y Corte externo de electricidad)

La formula a ser aplicada para determinar la productividad de cada buque es:

Total de contenedores movidos

Total horas trabajadas MENOS demoras no operativas.

J- La tabla a aplicar es la siguiente:

	Indice por contenedor desde 01/2010
cont/hora.buque	\$/contenedor
Hasta 20,00	0,033
20,01 a 22,00	0,037
22,01 a 24,00	0,041
24,01 a 26,00	0,046
26,01 a 28,00	0,048
28,01 a 30,00	0,057





Mas de 30,01	0,065
--------------	-------

K- En el caso en que la operación de un buque se encuentre operando durante los días 20 y 21 de un mes en curso, se calcularán dos productividades diferentes para dicho buque: una para los contenedores operados hasta las 23 hs del día 20 con los movimientos reales realizados hasta dicho momento y la otra para los movimientos remanentes. Calculada en base a la operatoria realizada desde las 23 hs del día 20 en adelante.

L- Los contenedores realizados en los buques RO-RO y embarcaciones Feeders serán tomados en cuenta a el promedio de productividad de todos los buques full containers operados durante el período comprendido entre el 21 al 20 del mes siguiente, aplicando la tabla de índices por contenedor correspondiente.

M- El presente índice por contenedor se ajustará en base a la pauta salarial que la Cámara del Sector y la Representación Sindical acuerden oportunamente.

Artículo 10° - Beneficio por Antigüedad

La empresa reconoce al personal amparado a través de esta convención un adicional por antigüedad.

El monto de este adicional equivaldrá al 1% del sueldo básico de la categoría correspondiente durante los primeros doce años; y del 1,5% no acumulativa, sobre el valor de la remuneración correspondiente a partir del décimo tercer año y hasta cumplir el tope de 20 años de antigüedad. A modo de ejemplo, al cumplir 12 años de antigüedad, el trabajador cobrará el 12% de su remuneración básica; al cumplir 13 años de antigüedad, pasará a cobrar el 13,5%; al cumplir 14 años, cobrará el 15%; al cumplir 15 años de antigüedad cobrará el 16,5%, y así sucesivamente hasta completar los 20 años de antigüedad donde el porcentaje se congela en el 24% de la remuneración básica del trabajador. Este sistema deja sin efecto cualquier premio o beneficio de antigüedad anterior. Para el personal ingresado con posterioridad a noviembre de 1994, dicho beneficio se computará por año vencido a partir de la fecha de ingreso.

Artículo 11° - Régimen de licencias especiales

El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

- Por nacimiento de hijo, dos (2) días corridos;
- Por matrimonio, diez (10) días corridos;
- Por fallecimiento de cónyuge o de la persona con la cual estuviere unido en aparente matrimonio; fallecimiento de hijo o de padres, de tres (3) días corridos;
- Por fallecimiento de hermano, dos (2) días corridos;
- Para rendir examen de enseñanza oficial media o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario.

En estos casos los trabajadores deberán presentar un certificado emitido por la institución donde rindieron dichos exámenes;

- Por fallecimiento de suegros y nietos, (1) un día.

En los casos de las licencias señaladas bajo incisos a, b y c, deberá necesariamente computarse un día hábil, cuando las mismas coincidieran en días domingo, feriados o no laborables.

Artículo 12° - Licencia por donación de sangre

En los casos que el trabajador concurra a cualquier institución para proceder a la donación de sangre, la empresa justificará la inasistencia del día correspondiente, siempre que sean cumplimentados los siguientes





recaudos:

- 1) Comunicación previa y fehaciente; y,
- 2) Acreditar la donación de sangre, mediante certificado expedido por el centro de atención donde la misma se hizo efectiva. Sólo se concederá esta franquicia, una vez en el año calendario.

Excepcionalmente, por causas de urgencia o fuerza mayor, se admitirá la donación 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 fue efectuada.

Artículo 13° - Licencia por cambio de domicilio

Los trabajadores tendrán derecho a una licencia de un (1) día por mudanza, sin pérdida de salario normal y habitual. En estos casos, el trabajador deberá acreditar fehacientemente el cambio de domicilio a la empresa. Esta licencia se otorgará sólo una vez cada dos años calendario.

Artículo 14° — Licencias especiales no remuneradas

Todo trabajador que registre una antigüedad superior a los tres meses, y cuente con familiares enfermos a su exclusivo cargo, podrá solicitar permiso de licencia no remunerada con conservación del mismo puesto de trabajo por un plazo de hasta quince (15) días al año.

Se establece que ante el requerimiento del trabajador es facultad de la empresa otorgar las licencias sin goce de sueldo, conservando el empleado el puesto de trabajo que ocupare hasta el momento.

Artículo 15° - Capacitación

La empresa dispondrá la realización de programas de capacitación permanente, con la finalidad de atender las necesidades de preparación del personal, sea por cambios tecnológicos, como por reestructuración funcional que exija la evolución y el desarrollo de las mismas. La aprobación de las evaluaciones de desempeño y de posesión de competencias funcionales, que se realicen periódicamente son condición esencial para mejorar el profesionalismo. La empresa aplicará políticas de capacitación y prácticas de entrenamiento con el objeto de asegurar el nivel óptimo de desempeño del trabajador, sin incurrir en prácticas discriminatorias que no obedezcan a razones estrictamente objetivas de evaluación.

La capacitación y formación profesional de los trabajadores resulta un derecho y un deber. Siendo obligación de los trabajadores regulados por esta convención, concurrir a los cursos, reuniones, y/o clases que se establezcan.

Artículo 16° - Catástrofes naturales

En caso de inundación y/o gravísimas inclemencias climáticas que hicieren imposible el acceso al lugar de tareas por falta de medios de transporte, el salario de los trabajadores no resultará pasible de descuento.

Artículo 17° - Procedimiento en caso de accidente fatal

En caso de producirse la muerte de un trabajador de TRP como consecuencia de un accidente en el trabajo, se establece expresamente que como expresión de duelo, se detendrán las operaciones una hora por turno, durante 24 horas. El horario de detención de operaciones será único para todos los gremios incluidos en TRP. Asimismo se facilitará la concurrencia de los trabajadores al velatorio o ceremonia.

Artículo 18° - Subsidio por fallecimiento. Gratificación por egreso

La empresa contratará en seguro de vida adicional al legal, para todos los trabajadores comprendidos en este convenio por un monto de \$ 35.000. Toda persona que teniendo un mínimo de cinco años de antigüedad, se desvincule de la empresa para jubilarse recibirá, en concepto de gratificación una suma de dinero equivalente de uno (1) a seis (6) sueldos que será determinada por el Director Gerente con el



asesoramiento de los Gerentes de Operaciones y de Recursos Humanos, de conformidad con los antecedentes obrantes en el legajo que será compensable con cualquier diferencia derivada de la relación laboral o de su extinción. Ello, con prescindencia de los salarios que se devenguen en forma efectiva hasta el cese definitivo por jubilación al que se acoja el trabajador.

Artículo 19° - Reconocimiento de la representación

La empresa Terminales Río de la Plata S.A. reconoce al S.C.E.P., como única organización gremial representante del personal comprendido dentro del ámbito de esta convención colectiva de trabajo.

Artículo 20° - Régimen previsional

Los trabajadores comprendidos en la presente convención colectiva de trabajo permanecerán encuadrados en el régimen especial previsto por el Decreto 5912/72, teniendo en consecuencia el derecho de acceder al beneficio especial al alcanzar los 55 años de edad.

Artículo 21° - Representación gremial

El número de delegados se regirá por lo establecido en la Ley 23.551.

La empresa deberá otorgar ciento noventa y dos (192) horas pagas como permisos y por año calendario, a los delegados, miembros del Consejo Directivo Nacional; paritarios y representantes gremiales, para el desarrollo de las tareas sindicales.

Los permisos para cumplir funciones gremiales fuera de la empresa, deberán solicitarse en forma escrita con una anticipación de 24 (veinticuatro) horas a la fecha en que se efectivice el mismo.

El delegado, miembro de la Comisión Directiva; paritario y/o representante gremial, que deba ausentarse de su lugar de trabajo durante la jornada de labor, para realizar funciones gremiales dentro de la empresa comunicará dicha circunstancia a su superior inmediato.

Artículo 22° - Higiene y seguridad laboral

La empresa se obliga a dar cumplimiento a la ley nacional de higiene y seguridad del trabajo N° 19.587 y a las disposiciones de su decreto reglamentario N° 351/79, y correspondientes modificatorios y a la Ley de Riesgos de Trabajo N° 24.557 y decretos reglamentarios.

El trabajador está obligado a cumplir las normas y políticas de Seguridad y Medio Ambiente actuales y que se incorporen, con el fin de proteger y generar un ambiente de trabajo seguro para todos los representados con el presente Convenio.

Artículo 23° - Equipo y ropa de trabajo:

La Terminal proveerá anualmente a todo el personal dos equipos de ropa en la temporada de invierno, que se entregarán en marzo de cada año; y dos equipos más en la temporada de verano, que se entregarán en noviembre de cada año. Al momento del ingreso el trabajador será provisto por la Terminal de dos equipos. Asimismo, todos los años, antes de febrero, la Terminal deberá proveer a todo el personal, zapatos tipo tractor. Cada dos años, un saco o campera de abrigo. Cuando lo justifique el tipo de tarea a realizar, la Terminal deberá otorgar un equipo de lluvia y guantes de trabajo. La Terminal procederá a reponer la ropa de trabajo, los zapatos de seguridad y elementos de protección personal que sufran rotura o deterioro prematuro por causas derivadas de su uso normal. Se determina a su vez, que será obligación el uso del equipo entregado. El trabajador deberá usar, para cumplir las tareas habituales y en los lugares de trabajo asignados, las prendas provistas por la Terminal.

Artículo 24° - Comisión Permanente de Aplicación y Relaciones Laborales (Co.P.AR):

Créase una "COMISION PERMANENTE DE APLICACION Y RELACIONES LABORALES" (Co.P.A.R) que





estará constituida por todos los suscriptores de esta convención colectiva por la parte gremial y por la parte empresaria; y/o los que las partes designen en un futuro. En todos los casos, las decisiones que deba adoptar esta Comisión serán establecidas por unanimidad, dentro de un tiempo prudencial, y por escrito las condiciones, reglas y programación de reuniones para su funcionamiento se tomarán de común acuerdo entre las partes.

Artículo 25° - Funciones y atribuciones de la Co.P.A.R:

La Co.P.A.R tendrá las siguientes funciones y atribuciones:

a) Interpretar, con alcance general, la presente Convención Colectiva de Trabajo a pedido de cualquiera de las partes signatarias.

b) En su labor de interpretación deberá guiarse, esencialmente, por las consideraciones y fines compartidos por la presente Convención Colectiva de Trabajo procurando componerlos adecuadamente.

Los diferendos podrán ser planteados a la Comisión por cualquiera de las partes.

Artículo 26°: Aportes y Contribuciones Empresa:

La empresa continuará actuando como agente de retención de: a) Del importe de las cuotas mensuales de cotización sindical que abonen los trabajadores afiliados, consistentes en el tres por ciento (3%) mensual del total de las remuneraciones devengadas por todo concepto; y b) Del importe de las cuotas mensuales del personal no afiliado, realizará un aporte solidario del uno y medio por ciento (1,5%) conforme disposiciones dispuestas por el Convenio Colectivo de Trabajo de la Federación Marítima, Portuaria y de la Industria Naval de la República Argentina (FEMPINRA) con la Cámara de Concesionarios de Terminales de Contenedores del Puerto de Buenos Aires (CCT N° 441/06).

La Empresa se obliga a efectuar un aporte mensual complementario de acción social con destino al Sindicato de Capataces Estibadores Portuarios de la República Argentina, equivalente al dos por ciento (2%) de todas las remuneraciones que se abonen al personal encuadrado en la presente Convención Colectiva de Trabajo, según el Convenio Colectivo de Trabajo de la Federación Marítima, Portuaria y de la Industria Naval de la República (FEMPINRA) con la Cámara de Concesionarios de Terminales de Contenedores del Puerto de Buenos Aires (CCT N° 441/06).

Artículo 27°: Mejores Beneficios

Las cláusulas y beneficios laborales y salariales establecidos en la presente Convención se considerarán mínimos, prevaleciendo en tal caso las mejores condiciones y/o derechos que los trabajadores de la empresa se encuentren percibiendo y/o gozando, con motivo de la vigencia de otros instrumentos legalmente vigentes, que se hayan incorporado a sus contratos individuales con excepción de Convenio Colectivo de Trabajo vigente hasta la fecha de éste, el cual se reemplaza y sustituye.

Artículo 28° - Compromiso de Paz Social:

Las partes reafirman la importancia recíproca de mantener la mayor armonía en las relaciones laborales con el propósito de asegurar el progreso y consolidación de la actividad, el mantenimiento de la fuente de trabajo y el mejoramiento de la calidad de vida laboral. Las partes signatarias de esta Convención se comprometen a garantizar la resolución de los conflictos que surjan y que afecten el normal desarrollo de las actividades utilizando todos los recursos de diálogo, negociación y autorregulación antes previstos.

Artículo 29° - Homologación

Las partes de común acuerdo solicitan que la homologación de la presente convención colectiva de trabajo, por parte de la autoridad administrativa del trabajo.



Artículo 30° - Escalas Salariales

Al momento de firmar la presente, las escalas salariales son las siguientes:

Categoría	Básico
Capataz Inicial	\$ 4.911,76
Capataz A	\$ 6.966,05
Capataz Coordinador	\$ 8.195,78
Capataz Senior	\$ 9.197,42

Artículo 31° - Exclusión de disposiciones de otros convenios y remisión a leyes generales

En ejercicio de la autonomía de la voluntad colectiva las partes acuerdan que el presente Convenio Colectivo de Trabajo constituye la voluntad colectiva de las partes, y determina la sustitución en el ámbito de aplicación definido precedentemente de todas las normas y cualquier disposición más desfavorable contenida en todo Convenio Colectivo de trabajo que se refiera directa o indirectamente, ya sea en forma general o específica, a la actividad y a la Empresa indicadas en el presente convenio, con la única excepción, respecto de aquellas cuestiones no tratadas, de lo establecido supletoriamente en el Convenio Colectivo de Trabajo de la Federación Marítima, Portuaria y de la Industria Naval de la República Argentina (FEMPINRA) con la Cámara de Concesionarios de Terminales de Contenedores del Puerto de Buenos Aires (CCT N° 441/06).

En todo lo no regulado por la presente convención, serán de aplicación las normas legales y convencionales correspondientes.

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, al 1 días del mes de Marzo de 2011, se firman tres ejemplares y a un solo efecto.

Fecha de publicacion: 28/06/2013

