

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO UPSA - INDRA

CAPÍTULO I: CONDICIONES GENERALES

- 1.- Partes Intervinientes
- 2.- Reconocimiento de Representación
- 3 - Vigencia
- 4.- Ámbito de Aplicación
- 5.- Personal Comprendido
- 6.- Fines Compartidos - Compromisos Mutuos

CAPÍTULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

- 7.- Jornada
- 8.- Licencias
- 9.- Licencias especiales

CAPÍTULO III: MARCO NORMATIVO

- 10.- Marco Normativo
- 11.- Autoridad en Aplicación - Homologación
- 12.- Autocomposición - Procedimiento y Órgano de Interpretación

CAPÍTULO IV: CONDICIONES ECONÓMICAS

- 13.- Escala de Salarios
- 14.- Reintegro de Gastos y Comisiones

CAPÍTULO 1: CONDICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1: Partes Intervinientes

Son partes contratantes en la convención, la Empresa INDRA SI Sociedad Anónima (en adelante LA EMPRESA) y la Unión del Personal Superior y Profesional de Empresas Aerocomerciales UPSA (en adelante EL SINDICATO)

ARTÍCULO 2: Reconocimiento de Representatividad

La Empresa reconoce al Sindicato como única entidad representativa de los trabajadores que se desenvuelven en INDRA SI, de acuerdo a las normas vigentes, aclarándose que este plexo convencional resultará aplicable a todo el territorio del país donde esta Empresa desenvuelva su actividad.

ARTÍCULO 3: Vigencia

La vigencia del presente convenio se extenderá desde el 01/03/2012 y hasta el 28/02/2013 para las condiciones económicas, y desde el 01/01/2012 hasta el 31/12/2014 para las condiciones generales de trabajo, sin perjuicio del proceso de HOMOLOGACION al que este instrumento se somete.

ARTÍCULO 4: Ámbito de Aplicación

La presente convención regirá en todo el ámbito de la empresa y para todas las actividades de servicios de alta tecnología informática que ésta desarrolle en el territorio de la República Argentina.

ARTÍCULO 5: Personal Comprendido

El presente convenio rige las relaciones entre la Empresa y el personal incluido o a incluirse en las funciones que integran los niveles Jerárquicos y Profesionales; excluyendo los que se desenvuelvan como gerentes, subgerentes, secretarías ejecutivas, adscriptos, staff de las áreas de RR.HH y finanzas y apoderados legales.

ARTÍCULO 6: Fines compartidos- Compromisos Mutuos

6.1 Con el propósito de dejar establecidas las pautas principales que regirán las relaciones de trabajo este medio resumirá las coincidencias, compromisos y objetivos con que las partes encuadrarán sus futuras relaciones y las normas que las regulen.

Las partes convienen introducir una serie de institutos y mecanismos que doten de la dinámica necesaria a la relación colectiva e incorporando figuras que distingan cualitativamente la relación profesional.

Entre ellos se destacan la creación de un órgano de autocomposición e interpretación que permita dirimir en esta instancia toda potencial conflictividad que se plantee, la instrumentación de criterios de polivalencia y movilidad. Admitiendo que cada Grupo Profesional no pueda interpretarse como estrictamente restringida en lo funcional a las definiciones que en cada caso se expresen, sin descuidar la capacitación previa como vector para el alcance de este marco de eficiencia operativa, que exige que dicha movilidad sea tanto horizontal como vertical, esta última en el marco del desenvolvimiento profesional de cada componente y sin que ello pueda comportar menoscabo económico ni moral alguno.

6.2 Constituye un objetivo común y un compromiso mutuo de ambas partes que la actividad a desarrollar esté caracterizada por la eficiencia operativa y el adecuado standard de calidad respecto al cliente usuario del mismo, propósitos que a su vez exigen atender de la mejor manera posible los requerimientos de sus clientes, tanto internos como externos. Por lo tanto será prioritaria la preservación de relaciones laborales armoniosas, con resultados satisfactorios, tanto para los trabajadores como para la Empresa.

6.3 Cada trabajador en este marco, resulta clave para alcanzar exitosamente los objetivos trazados por la Empresa, obligándose ésta a tratarlos con dignidad, respeto y consideración, darles seguridad respecto a la percepción de sus salarios y brindarles la posibilidad de crecimiento profesional, repotenciando sus ventajas y cualidades y asegurando una adecuada inserción en la comunidad laboral.

6.4 El objetivo de la Empresa es crecer y prosperar desde el punto de vista económico, organizacional, tecnológico y de mercado, procurando la actuación interactiva, la plena comunicación interpersonal, el cumplimiento de las normas y procedimientos internos, como así también la seguridad en el trabajo como el reconocimiento de los derechos y responsabilidades de cada una de las partes, serán requisitos esenciales con la suscripción del presente instrumento.

CAPÍTULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 7: Jornada de trabajo

7.1 Se establece para el personal una jornada laboral habitual de cuarenta y cuatro horas semanales, tomando en cuenta para su medición el mecanismo de promedios semanales, conforme lo dispuesto por el artículo 25 de la Ley 24.013. En función a lo expuesto se establece la flexibilidad de compensación de jornada en el horario de entrada la cual se compensaría en el transcurso de la semana, conforme las directivas que la empresa imparta en ejercicio de su facultad de dirección.

Se estipula un plazo de 180 días a fin de que las partes estudien y analicen la implementación de modificaciones en la jornada de trabajo.

7.2 La Empresa asignará los turnos de trabajo, estando facultada para producir las modificaciones necesarias en turnos y jornadas de trabajo siempre y cuando sean notificadas con la antelación necesaria y manteniendo el criterio sentado en el párrafo anterior. Será excepción a ésta cuando por razones de fuerza mayor, emergencias operativas, accidentes, y toda otra razón imprevista, la Empresa se vea imposibilitada de dar el aviso con suficiente antelación, pudiendo convocar a trabajar en días francos.

7.3 Trabajo en días feriados, sábados y domingos: El personal que por razones de servicio deba cumplir guardia en días sábados después de las 13.00 hs., domingos o feriados nacionales se les deberá conceder un franco compensatorio el cual será tomado de acuerdo a la solicitud del empleado con la notificación correspondiente a la empresa y se le abonará el día como servicio extraordinario. El personal que deba laborar en turnos rotativos, fijos o ciclo de trabajo percibirá exclusivamente los días feriados que le correspondan laborar. Asimismo cuando deba cumplir guardia en su jornada de descanso se le concederá un franco compensatorio en las condiciones antedichas y se le abonará el día como servicio extraordinario.

7.4 Horas extraordinarias: Con carácter general no se realizarán horas extraordinarias. Si por necesidades del servicio se requieren, se regularán según los criterios siguientes:

El personal comprendido en este convenio que sea convocado a trabajar en exceso de su jornada laboral tendrá derecho a percibir horas extras cuando supere las ciento setenta y seis horas mensuales conforme el promedio establecido en el primer párrafo del presente artículo, tomando cada mes como un período único y autónomo a estos efectos.

7.5 Día del Trabajador de INDRA: Por las características propias de esta actividad, el día del trabajador de INDRA se disfrutará mediante un día de libre disposición, con goce de haberes. El mismo podrá efectuarse en cualquier oportunidad del año y siempre que el trabajador tenga una antigüedad de un (1) año en la Empresa, ese día no es feriado a ningún efecto, y deberá ser comunicado con antelación a la Dirección de Recursos Humanos con la aprobación de su jerárquico correspondiente.

7.6 Teletrabajo: Es interés de ambas partes promover nuevas formas de organización del trabajo, a través del aprovechamiento de las tecnologías de la información y las comunicaciones. Es por ello que las mismas se comprometen a impulsar, en el ámbito del Programa de Promoción del Teletrabajo, del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, la incorporación de la empresa y sus empleados al programa piloto de Teletrabajo a la mayor brevedad posible.

ARTÍCULO 8: Licencias

8.1 Las vacaciones podrán tomarse entre el 1 de julio del año a que corresponda la licencia y el 30 de septiembre del año siguiente, sirviendo la homologación del presente, como autorización suficiente.

La Empresa notificará con treinta (30) días corridos de anticipación, la fecha de comienzo de la licencia, la misma podrá ser modificada sólo por acuerdo con el trabajador, de ocurrir esto o en caso que las vacaciones deban ser interrumpidas a requerimiento empresario por causas debidamente justificadas, el Personal podrá efectuar la elección del momento en que gozará del tiempo faltante.

8.2 Las partes convienen la posibilidad de fraccionar el goce de la licencia cuando el dependiente lo acuerde con su empleador, como así también la época de su goce

Las vacaciones podrán ser fraccionadas en tres periodos anuales, no pudiendo ser cada módulo, inferior a los 7 días corridos.

8.3 El trabajador gozará de un período de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

- a) De 14 días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de 5 años.
- b) De 21 días corridos cuando la antigüedad sea mayor de 5 años y no exceda de 10.
- c) De 28 días corridos cuando la antigüedad sea mayor de 10 años y no exceda de 20.
- d) De 35 días corridos cuando la antigüedad exceda los 20 años.

8.4 Licencia por accidentes y enfermedades será de aplicación lo establecido por la ley de Contrato de Trabajo.

Todo empleado ante una de las contingencias previstas en la Ley 24.557 recibirá tratamiento médico integral incluyendo la reeducación y rehabilitación por accidente de trabajo o enfermedades profesionales, mientras esté al servicio de la misma. La duración y alcance de la reeducación y rehabilitación será fijado por el servicio médico competente. En los casos en que el accidentado necesite que se le provea de prótesis y/o aparatos ortopédicos, como así también la renovación de los mismos, se asumirá el total de las erogaciones correspondientes mientras esté al servicio de la misma.

En caso de accidente y/o fallecimiento ocurrido durante el cumplimiento de una comisión de servicio o mientras el personal se desempeñe en el exterior o en lugares alejados de su residencia habitual, la empresa se hará cargo de la totalidad de los gastos que demande el hecho, incluyendo traslados por la vía más rápida disponible, impuestos traslados de familiares, gastos de sepelio, etc.

ARTÍCULO 9: Licencias especiales

9.1 El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

a) Por nacimiento de hijo y/u otorgamiento de la guarda, tenencia o adopción de uno o mas menores a través de un Instituto Oficial: 2 días hábiles.

b) Por matrimonio: 10 días corridos, contemporáneos al enlace.

c) Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviere unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas por la propia ley, de hijos o de padres: 3 días hábiles.

d) Por fallecimiento de hermano: 2 días corridos.

e) Por mudanza: 1 día por año calendario.

f) Por intervención quirúrgica de cónyuge o de la persona con la cual estuviere unido en aparente matrimonio, padres a su cargo, hermanos o hijos: 1 día hábil por año calendario.

g) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, 2 días corridos por examen, con un máximo de 10 días por año calendario, esta licencia se extenderá a 16 días solo en el caso que el empleado mantenga su condición de alumno regular.

9.2 En caso de enfermedad o accidente grave del cónyuge o de la persona con la cual estuviere unido en aparente matrimonio, padres, hermanos o hijos, que convivan y estén a exclusivo cargo del trabajador, debidamente comprobado, el empleador evaluará el otorgamiento de una licencia, con o sin goce de haberes, para atender al paciente, si tal cuidado es indispensable para la vida del mismo y si dicho trabajador es la única persona que puede hacerlo.

9.3 La Empresa otorgará una licencia especial con goce de haberes de cuarenta y cinco (45) días corridos al personal femenino que acredite en forma debidamente documentada que se le ha otorgado, a través de un Instituto Oficial, la guarda, tenencia o adopción de uno o más menores. El cómputo del período de la licencia indicada se hará a partir del primer día siguiente al de haberse dispuesto la guarda, tenencia o adopción.

9.4 Por maternidad: Se otorgará al personal femenino de acuerdo a la modalidad del artículo 183 y concordantes de la ley 20744 y restante legislación vigente sobre el particular.

9.5 Licencias gremiales: La Empresa reconocerá un crédito horario MENSUAL equivalente a 528 horas a efectos que los representantes del personal puedan ejercer sus actividades. Mensualmente UPSA comunicará el alcance y tiempo requerido.

La cantidad de horas pactadas corresponde al total de 3 permisos gremiales pagos por mes. Debiendo UPSA hacerles conocer a INDRA el nombre de las 3 personas que lo usufructuaran, ya que en caso de solicitarse licencia para otros trabajadores, los mismos deberán justificarse convenientemente, solicitarse en tiempo y forma e irán con cargo salarial al gremio.

Asimismo, cada pedido de licencia gremial adicional a las indicadas en el párrafo anterior, deberá ser planteado con antelación suficiente y explicitación de dicha causa. Dicha licencia no será acumulable como consecuencia de su no utilización.

CAPÍTULO III: MARCO NORMATIVO

ARTÍCULO 10: Marco Normativo

Se establece expresamente que las situaciones no reguladas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo se regirán por las disposiciones en la Ley 20.744 y sus modificatorias.

ARTÍCULO 11: Autoridad de Aplicación - Homologación

Las partes reconocen como autoridad de aplicación de la presente Convención Colectiva de Trabajo y de las cuestiones derivadas de la misma, a los organismos de aplicación y vigilancia que la legislación dispone para cada caso, sometiendo el presente Convenio Colectivo de Trabajo a la HOMOLOGACIÓN, ante la Dirección Nacional de Negociación Colectiva.

ARTÍCULO 12: Autocomposición- Procedimiento y órgano de Interpretación

Composición Se creará un órgano mixto, de integración paritaria, constituido por dos representantes de cada parte, al mayor nivel institucional de cada una de las partes signatarias de esta convención, pudiendo funcionar la misma con la presencia de un representante por cada parte, y bajo la denominación de “Comisión de Autocomposición e Interpretación Paritaria (C.A.I.P.)”.

Las partes designarán sus representantes dentro de los quince (15) días contados a partir de la homologación del presente C.C.T.

Funciones.

a) Interpretación del alcance y/o contenido de las normas del presente Convenio, cuando ellas suscitaren dudas en cuanto a su aplicación y/o instrumentación, a pedido de cualquiera de las partes.

b) Considerar con carácter preventivo los diferendos que puedan suscitarse entre las partes, con motivo de la Convención Colectiva.

c) Cuando un conflicto individual y/o pluriindividual pudiera precipitar un cuadro como el descrito en el apartado B.

Procedimiento.

La comisión se ajustará al siguiente procedimiento :

- La parte solicitante deberá notificar a la otra la voluntad de convocarla en un plazo no mayor a 1 ó 2 días hábiles acompañando el temario y la posición que del mismo se sostiene, fijándose la primera reunión dentro de los tres (3) días hábiles siguientes.

- Si la otra parte se negare por cualquier motivo a integrar la Comisión en los plazos antes indicados, la parte requeriente podrá plantear directamente la posición sustentada ante la autoridad administrativa de aplicación, para su intervención.
- La Comisión deberá expedirse no más allá de los de los cinco (5) días hábiles posteriores contados a partir de celebrada la primer reunión.
- Si el motivo de convocatoria estuviese vinculado a una problemática de naturaleza colectiva y susceptible de derivar en un conflicto profesional de derecho o de interés, las partes deberán sustanciar el procedimiento de autocomposición previsto, absteniéndose de adoptar todo tipo de medidas de carácter colectivo. Agotada la instancia prevista sin haberse arribado a una solución, cualquiera de las partes podrá presentarse ante la autoridad laboral de aplicación en el marco de la legislación vigente.

Confidencialidad queda establecido que la información que se comporta en el seno de la presente Comisión, no podrá ser divulgada, salvo que se dé expresa autorización para ello.

CAPÍTULO IV: CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 13: Escala de Salarios

Las partes acuerdan un salario aplicable a cada Grupo Profesional distribuidos por funciones conforme al Anexo I que integra el mismo.

Las partes acuerdan un salario aplicable a cada categoría de cada Grupo Profesional.

Se entiende por Grupo Profesional, al conjunto de empleados agrupados conforme a los distintos criterios que en cada caso la empresa establezca, priorizando la asignación funcional y los objetivos tenidos en cuenta por este.

El personal incluido en este convenio percibirá una remuneración mensual, integrada por los siguientes conceptos:

- SUELDO BASE
- ADICIONAL PARA CABA Y GBA A QUIENES SE DESEMPEÑEN EN TECNOLOGIAS CRITICAS
- ADICIONAL VOLUNTARIO EMPRESA

Sueldo Base: Es la retribución básica mensual del personal que integre el presente encuadramiento

Adicional Voluntario Empresa: Es la retribución voluntaria establecida en forma discrecional por la Empresa, adicional al sueldo base, cuya naturaleza posee un componente que preserva el factor experiencia y un componente que responde al desempeño efectivo en la empresa en el marco de lo dispuesto por el artículo 81 de la L.C.T..

Adicional para C.A.B.A. y GBA a quienes se desempeñen en TECNOLOGIAS CRITICAS: Únicamente a quienes presten tareas efectivas exclusivamente de programación en tecnologías críticas, y lo hagan permanentemente dentro del ámbito geográfico de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y/o Gran Buenos Aires, se les abonará un adicional especial equivalente al 10 por ciento del salario básico de su categoría. Serán consideradas tecnologías críticas las que se identifiquen año a año al momento de renovarse las escalas salariales. En caso de modificarse la criticidad de una tecnología anteriormente reconocida, el trabajador no verá afectado su adicional.

Antigüedad: el ítem Antigüedad se incrementará en forma automática por cada año aniversario a partir de su ingreso a la empresa en un valor del uno por ciento (1%) del sueldo básico de su categoría.

A los efectos de determinar la antigüedad, se tomará la fecha de ingreso en la Empresa.

Al personal transferido de ARSA al 1/3/97, se le adicionará la antigüedad, a todos los efectos laborales, con los mismos alcances que se venían aplicando en ARSA.

Permanencia en la categoría: se aplicará a partir del quinto año aniversario de permanecer en la misma categoría, correspondiendo un uno por ciento (1%) del sueldo básico de su categoría por aniversario posterior al quinto cumplido, con un tope del 25 por ciento.

Asimismo la Empresa queda facultada para analizar y en su caso implementar mecanismos salariales variables, vinculados al desenvolvimiento de sectores o personas con el objeto de obtener determinados resultados en el marco de la búsqueda persistente de optimización y eficiencia operativa, conforme las prescripciones dispuestas por el artículo 81 última parte de la ley 20.744 (T.Dec 391/76).

Absorción:

Se deja expresamente convenido que los valores salariales y adicionales de todo tipo acordados en los términos antes indicados incluyen, compensan y absorben hasta su concurrencia a las mejoras y/o incrementos remunerativos, no remunerativos y de otra índole, cualquiera que hubiera sido el concepto por el cual se hubiere abonado o dado a cuenta; como así también cualquier rubro o ítem o diferencia de cálculo o de interpretación de las normas legales y/o convencionales que pudiere existir respecto de los valores indicados en las remuneraciones consignadas “ut supra” y que pudieren configurar una duplicación de pagos y/o doble imputación de rubros, reemplazándose así en forma absoluta y total las remuneraciones que perciben actualmente los trabajadores y toda asignación, bonificación, retribución, compensación, beneficio abonados hasta la vigencia del presente acuerdo y que no sean regulados por este mismo instrumento.

ARTÍCULO 14: Reintegro de gastos y comisiones

14.1 Reintegro por gastos de servicio:

El personal que deba desplazarse de su lugar habitual de trabajo y exceda su horario normal, o el que deba concurrir a prestar servicios fuera de días u horarios que le son normales ya sea en su lugar habitual de trabajo u otro determinado por las circunstancias, recibirá reintegro por gastos de alimentación, viáticos y cualquier otra erogación originada por la prestación del servicio, teniendo en cuenta la racionalidad y razonabilidad de la erogación y contra presentación de los respectivos comprobantes.

Se establece como importe tope de cada comida (almuerzo o cena), en la medida de su razonabilidad y de la presentación del comprobante respectivo, el dos por ciento (2%) del sueldo base de la categoría TD2, y como importe de desayuno o merienda el uno por ciento (1%) del sueldo base de la categoría TD2.

14.2 Comisiones de Servicio

El personal en comisión de servicio percibirá independientemente de sus haberes normales, los reintegros por gastos de servicio que en función del lugar del destino le fije la Empresa la que será

efectiva al comenzar la comisión en moneda del país en que se realice y en un solo monto por el total estimado de días que demande. Dicha comisión no cotizará al sistema de Seguridad Social en el marco de lo dispuesto por el art. 106 última parte de la L.C.T.

Al Personal que realice una comisión de servicio deberá al regreso de la misma efectuar la rendición de gastos en los plazos establecidos por normativa interna.

14.3 Compensación por Viáticos:

Las partes acuerdan que a partir de Septiembre de 2012 se otorgará una compensación por viáticos equivalente al seis por ciento (6%) del sueldo básico de la categoría TD3, que por su naturaleza no remuneratoria no es susceptible de cotización al sistema de seguridad social y tiene por objeto cubrir gastos de movilidad, alimentación y vestimenta necesarios para la realización de las funciones asignadas a cada colaborador, determinando las partes el no pago de aportes y contribuciones sobre dicho rubro en el marco de lo estipulado por el artículo 106 última parte de la Ley 20.744 (T.O. Decreto 390/76). A partir del mes de enero de 2013 esta compensación de incrementará al 10 % del salario básico de la categoría TD3.

14.4 Compensación por Gastos de Representación:

El personal comprendido en este Convenio, percibirá con los haberes de los meses de abril y octubre de cada año, una suma no remunerativa en concepto de compensación de los gastos que le ocasione el ejercicio de su función profesional, equivalente al 25 % (veinticinco por ciento) de la remuneración devengada que por todo concepto perciba en los mencionados meses de abril y octubre de cada año.(Art. 106 in fine L.C.T.). Asimismo, este instituto se encuentra exento del calculo de aportes y contribuciones con destino a la seguridad Social, por encuadrarse en un beneficio social en los términos consagrados por el art. 103 bis de la L.C.T. (modificado por la Ley 24.700) en el monto que eventualmente exceda la proporción imputable a viáticos.

Este concepto tendrá un devengo semestral, es decir que para tener derecho al percibo del citado 25% en un 100% deberán devengarse 180 días de trabajo para cada uno de ellos. Por lo que en el supuesto de baja del trabajador en la correspondiente liquidación se le regularizará la parte correspondiente no devengada y en el supuesto que trabajadores de nuevo ingreso percibirán la parte proporcional que les corresponda.

ANEXO I

TABLA DE CATEGORIAS Y BASICOS

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIA	SALARIO BASICO
TECNICOS DE DESARROLLO	TD1	3.027
	TD2	4.244
	TD3	5.227
	TD4	6.417
	TD5	7.866
TECNICOS DE SOPORTE	TS1	3.415
	TS2	4.037
	TS3	4.760
	TS4	5.589
SOPORTE DE ADMINISTRACION	SA1	3.415
	SA2	4.037
	SA3	4.760
	SA4	5.589

Donde:

TD1 : TRAINEE
TD2 : JUNIOR
TD3 : SEMI SENIOR
TD4 : SENIOR
TD5 : LIDER DE PROYECTO

TS1 : SOPORTE JUNIOR
TS2 : SOPORTE SEMI SENIOR
TS3 : SOPORTE SENIOR
TS4 : LIDER DE SOPORTE

SA1 : JUNIOR
SA2 : SEMI SENIOR
SA3 : SENIOR
SA4 : ANALISTA ADMINISTRATIVO