

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO
INTERBAIRES S.A./ UPSA

CONTENIDO

<i>CAPITULO I</i>	<i>Alcance</i>
<i>CAPITULO II</i>	<i>Organización</i>
<i>CAPITULO III</i>	<i>Desarrollo de Carrera</i>
<i>CAPITULO IV</i>	<i>Disposiciones Generales</i>
<i>CAPITULO V</i>	<i>Jornada de Trabajo</i>
<i>CAPITULO VI</i>	<i>Licencias y Permisos</i>
<i>CAPITULO VII</i>	<i>Condiciones Económicas</i>
<i>CAPITULO VIII</i>	<i>Relaciones Laborales</i>

CAPITULO I

ALCANCE

ARTICULO 1 PARTES – NIVEL DE NEGOCIACION

Entre la Empresa INTERBAIRES S.A. en adelante la Empresa y UPSA en adelante el Sindicato, firman el presente convenio que ha de regir en el ámbito de la Empresa.

ARTICULO 2 – TRABAJADORES COMPRENDIDOS

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 grupos profesionales, excluyendo los que se desenvuelvan como Gerentes, Subgerentes, Secretarías ejecutivas, adscriptos, staff de las áreas de Recursos Humanos, Administración y Finanzas, Auditoría interna y Apoderados legales.

ARTICULO 3 – VIGENCIA

El presente convenio se aplicará a todos sus efectos por el término de dos años a partir de su homologación y tendrá validez en todo el territorio de la República Argentina. Las partes acuerdan someter el presente convenio ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad social de la Nación, a los efectos de su homologación, el mismo se renovará automáticamente por dos años más, salvo que algunas de las partes manifieste lo contrario de manera fehaciente antes de los sesenta días de su vencimiento.

ARTICULO 4 – NORMAS APLICABLES

Quedan sin efecto, nulos y sin valor en el ámbito de la Empresa toda normativa laboral emergente de convenios colectivos anteriores resoluciones y cualquier otro acto de la Empresa y/o de usos y costumbres anteriormente vigentes que no hayan sido transcritos en este convenio, como así también los derechos y obligaciones que derivan de los mismos. El presente convenio rige en su totalidad las relaciones entre la Empresa y sus trabajadores de acuerdo a lo establecido en el artículos DOS TRABAJADORES COMPRENDIDOS. En los aspectos no contemplados en el presente acuerdo colectivo, se aplicarán las disposiciones de la legislación laboral vigente en cada tema específico.

CAPITULO II

ORGANIZACIÓN

ARTICULO 5 – ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA

La Empresa en uso de sus facultades establecerá su forma de organización, estructuras funcionales, planteles, dotaciones, métodos de trabajo, evaluación de puestos, tareas y desempeños así como los sistemas de designación y promoción de personal. Todo ello de acuerdo a lo establecido en la legislación laboral vigente y lo establecido en el presente convenio.

Para ello dará vigencia a una estructura orgánica funcional que contemple la división de trabajo mínima e indispensable de acuerdo a la normativa laboral vigente para un normal funcionamiento, así como también, definirá el plantel suficiente que el análisis de los procesos productivos aconsejen para satisfacer el adecuado desenvolvimiento y evolución de la Empresa.

ARTICULO 6 – FINES COMPARTIDOS – COMPROMISOS MUTUOS

6.1 La Empresa y los trabajadores representados por el Sindicato se comprometen a realizar las actividades en forma tal que aseguren la eficiencia y calidad de servicio que están destinadas a brindar. En tal sentido ambas partes coinciden en la necesidad de alcanzar niveles de calidad de servicio y calidad de gestión que permitan cumplir lo señalado en el presente convenio. Es también objetivo común de las partes desterrar las irregularidades que afecten los intereses de los trabajadores y el patrimonio de la Empresa. Estos propósitos comunes exigen la preservación de armoniosas relaciones laborales y el mantenimiento conjunto de la paz social como pilar de la relación.

Ambas partes convienen en que la competitividad de la Empresa es clave para una sobrevivencia saludable y próspera. Así se establece el mutuo compromiso de mejorar de manera continua la productividad, la calidad, el costo y el servicio al cliente. Para hacerlo, las partes deberán trabajar juntas, comprometiéndose a elaborar sistemas que permitan la medición de estas variables.

La Empresa y el Sindicato están comprometidos como parte de los valores que desean infundir y mantener, con el principio que todos los empleados tienen el derecho de trabajar en un entorno libre de cualquier tipo de discriminación y libre de acoso sexual. Todo empleado que sienta que está siendo discriminado sea por su nacionalidad, raza, sexo, religión, ideas políticas o que es víctima de acoso sexual, podrá reportar tal situación a su superior directo o, si esto no es apropiado, a la Gerencia de Recursos Humanos. La Empresa procederá de inmediato a una investigación de los hechos denunciados y en caso de que los mismos se confirmaran, tomará las acciones correctivas que correspondan.

6.2 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 encuadran sus futuras relaciones y las normas que las regulan. Las partes convienen introducir una serie de Institutos y mecanismos, que doten de la dinámica necesaria a la relación colectiva, incorporando figuras que distingan cualitativamente la relación profesional.

Ente 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, manteniendo el concepto de polivalencia y movilidad, en el marco del desenvolvimiento profesional de cada componente y sin que ello pueda comportar menoscabo económico, ni moral alguno.

6.3 Constituye un objetivo común y un compromiso mutuo de ambas partes, que la actividad a desenvolverse en este emprendimiento que se inicia esté caracterizada por la eficiencia operativa y adecuado estándar de calidad respecto al cliente usuario del mismo, propósito que a su vez, exigen atender de la mejor manera posible las exigencias de sus clientes tanto internos como externos y por lo tanto será prioritaria la preservación de armoniosas relaciones laborales, con resultados satisfactorios, tanto para los trabajadores como para la Empresa.

6.4 Cada trabajador en este marco, resulta clave para alcanzar exitosamente los objetivos trazados por la empresa, obligándose esta última a tratarlos con dignidad, respeto y consideración, darle 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..

6.5 El objetivo de la Empresa es crecer y prosperar desde el punto de vista económico, organizacional, tecnológico y de mercado, procurando 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 en esta etapa que se inicia, con la suscripción del presente instrumento.

CAPITULO III ***DESARROLLO DE CARRERA***

ARTICULO 7 – CARRERA

Todos los trabajadores comprendidos en este Convenio tendrán derecho a su carrera en la Empresa, de acuerdo a su capacidad individual y mérito, entendiéndose por carrera al proceso mediante el cual los trabajadores transitan por la estructura organizacional de la Empresa a través de cubrimiento de puestos vacantes y conforme a disposiciones que regulan sus ingresos, permanencias, movilidades y egresos de acuerdo a lo establecido en el presente Convenio.

7.1 Antigüedad: Es el tiempo transcurrido desde el primer nombramiento en la Empresa, comprendiendo la misma, la antigüedad reconocida para el ex personal de ARSE

ARTICULO 8 – CAPACITACION DE LOS TRABAJADORES

La Empresa establecerá su política de capacitación con miras a que los trabajadores alcancen su desarrollo en el puesto o posición actual o futura dentro de los conceptos de carrera.

La asistencia a los cursos o actividades de formación, capacitación o entrenamiento no generará el derecho al pago de adicional alguno que no esté expresamente establecido en este Convenio. La asistencia a los mismos será voluntaria. Los trabajadores comprendidos en este Convenio asumen la participación en las actividades de capacitación como parte esencial en el desarrollo de su carrera profesional.

La asistencia y participación en las actividades programadas será tenida en cuenta para los reemplazos y para el cubrimiento de vacantes.

CAPITULO IV ***DISPOSICIONES GENERALES***

ARTICULO 9 – UTILES DE TRABAJO

- a) La Empresa deberá proporcionar gratuitamente a los Trabajadores equipos y materiales necesarios para el desempeño de su labor, como también los implementos adecuados para proteger, de acuerdo con la Ley, la salud o vida del Trabajador, cuando desempeñe tareas que puedan dañarla.
- b) Todos los útiles e implementos deberán ser de buena calidad, debiendo reponerse tan pronto como dejen de ser eficientes.
- c) Los Trabajadores serán responsables de los útiles e implementos que la Empresa les suministre para el normal desarrollo de sus tareas.

La Empresa no podrá cobrar por los eventuales desperfectos que el Trabajador pueda ocasionar a los útiles y demás implementos siempre que tales desperfectos no sean debidos a mala fe, o por no haber actuado idónea y diligentemente. Los trabajadores deberán poner de inmediato en conocimiento de sus superiores los extravíos que se hubieren producido.

ARTICULO 10 – UNIFORMES

El personal afectado a este convenio colectivo de trabajo, recibirá un (1) uniforme de trabajo en forma anual, a saber:

Varones: Compuesto por 2 pantalones, 2 chombas y/o camisas, un saco y 1 par de zapatos

Mujeres: Compuesto por 2 polleras y/o pantalones, 2 camisas, un saco y 1 par de zapatos.

ARTICULO 11 – TRASLADOS

11.1 El personal que deba cumplir servicios en horarios regulares en la zona de los Aeropuertos, dispondrá para su transporte hasta y desde su lugar de trabajo de un servicio de ómnibus común al que utilice el restante personal de la Empresa en iguales condiciones compartidas.

Si en la zona de aeropuertos se establecieran medios de transporte público que permita el normal acceso del personal a los mismos, este artículo dejará de tener vigencia, para lo que se deberá consensuar dicha determinación en el seno de la C.A.I.P. (Art. 19)

11.2 El personal afectado a cualquier tipo de comisiones de servicio, efectuará todos los traslados requeridos por el cumplimiento de su función, en vehículos proporcionados o contratados por la Empresa.

11.3 La Empresa hará extensivo al personal que hubiera sido designado a cumplir funciones permanentes en Sucursales o Bases del Interior de lo beneficios que para el personal de otros sectores estableciere en relación con facilidades inherentes a la casa y/o alquileres.

11.4 El personal que deba desplazarse de su lugar habitual de trabajo recibirá reintegro por gastos de alimentación y movilización. La Empresa efectivizarà el mismo contra presentación de los comprobantes respectivos.

ARTICULO 12 – JUBILACION

12.1 La empresa abonará al trabajador jubilado mensualmente una suma igual al cien por ciento (100%) del haber jubilatorio que le corresponda, hasta que este comience a percibir el mismo y/o por un lapso máximo de un año.

Este adelanto se realiza en concepto de préstamo, debiéndolo reintegrar el trabajador en el momento de cobrar su retroactividad. Si este no lo hiciera procederá a descontar el importe respectivo de las cuotas sindicales retenidas al personal afiliado a U.P.S.A., a lo que ésta presta expresa conformidad.

12.2 La empresa otorgará los certificados de cesación de servicio como máximo, dentro de los treinta (30) días después que el trabajador deje de pertenecer a la misma.

CAPITULO V

JORNADA DE TRABAJO

ARTICULO 13 – JORNADA DE TRABAJO

13.1 Se considera Jornada de Trabajo el tiempo que los trabajadores deban estar a disposición de la Empresa.

La Empresa establecerá los horarios de trabajo que mejor se adapten a los requerimientos de la organización del trabajo, o cuando por circunstancias de carácter territorial, climáticas, etc., se deban establecer horarios especiales. Ningún trabajador podrá tomar servicio sin gozar de un descanso mínimo de 12 horas entre fin y comienzo de jornadas, salvo situaciones de fuerza mayor.

13.2 Se establece para el personal una jornada laboral habitual a las 44 horas semanales, tomando en cuenta para su medición el mecanismo de promedios mensuales (mensual de 176 horas) conforme lo dispuesto por el art. 25 de la ley 24.013.

13.3 La empresa asignará los horarios de trabajo, estando facultada para producir las modificaciones necesarias en turnos y jornadas de trabajo, siempre y cuando sean notificadas con una antelación de quince días, manteniendo el criterio sentado en el párrafo anterior. Será excepción a esta 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.

13.4 Trabajos en días feriados: Los trabajadores que presten servicios en días feriados deben cobrar la remuneración normal de los días laborables más una cantidad igual.

13.5 Día del trabajador: Se establece el día 27 de Marzo de cada año como día del trabajador de la actividad adquiriendo el carácter de “día no laborable”, alcanzando este beneficio a todos los trabajadores de la Empresa representados por U.P.S.A. Se abonará el salario del mismo en un 100%, aún si coincidiera con sábado, domingo o feriado.

13.6 El personal comprendido en el presente Convenio que no tenga personal a cargo y que exclusivamente por razones de fuerza mayor deba extender su jornada habitual acordará con la Empresa una compensación horaria.

13.7 El cálculo del pago del día feriado: Para todo el personal el cálculo del día feriado se efectuará conforme las pautas de los artículos 169/155 LCT (TO).

13.8 Las personas que por razones de servicio deban trabajar en su día de descanso, gozarán de un franco compensatorio.

CAPITULO VI **LICENCIAS Y PERMISOS**

ARTICULO 14 – LICENCIAS

14.1 Las vacaciones podrán tomarse entre el 1 de Julio del año que corresponda la licencia y el 30 de Setiembre del año siguiente excepto durante los meses estivales (Diciembre, Enero, Febrero y Marzo). La Empresa notificará con cuarenta y cinco días corridos de anticipación la fecha de comienzo de la licencia, la misma podrá ser modificada, sólo con acuerdo del 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 que gozará del tiempo faltante. Asimismo la Empresa deberá contemplar en la programación de las licencias que cada dependiente pueda usufructuar las mismas como mínimo una cada tres períodos en temporada de verano.

14.2 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 períodos anuales, no pudiendo ser cada módulo inferior a los siete días corridos.

14.3 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 mayor de 5 años no exceda los 10 años.
- c) De 28 días corridos cuando la antigüedad siendo mayor a 10 años no exceda de 20 años.
- d) De 35 días corridos cuando la antigüedad exceda los 20 años-

14.4 En caso de licencias por accidentes y enfermedades será de aplicación lo establecido en la legislación vigente.

ARTICULO 15

15.1 El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:.

- a) Por nacimiento de hijo: 2 días corridos
- 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 corridos.
- d) Por fallecimiento de hermano: 2 días corridos.
- e) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria: 2 días corridos por examen, con un máximo de 10 días por año calendario.

Por extinción del contrato de trabajo por muerte del trabajador será de aplicación lo establecido por la ley de contrato de trabajo.

15.2 En caso de enfermedad o accidente grave del cónyuge, 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.

15.3 La Empresa otorgará una licencia especial con goce de haberes de treinta (30) días corridos, al personal femenino, que acredite en forma debidamente documentada, que se ha otorgado a través de un Instituto Oficial la tenencia de uno o más niños de hasta dos (2) años de edad. El cómputo del período de la licencia indicada se hará a partir del primer día siguiente al de haberse dispuesto la adopción.

15.4 Por maternidad: Se otorgará al personal femenino de acuerdo a la modalidad del artículo 183 y concordantes de la ley 20.744 (TO) y restante legislación vigente sobre el particular.

CAPITULO VII CONDICIONES ECONOMICAS

CAPITULO 16 - CONDICIONES SALARIALES

16.1 Descripción de las categorías:

Jefe de Departamento: Tiene a su cargo la planificación y organización de un departamento de la Empresa, reporta al Gerente del Area, toma decisiones tácticas.

Jefe de Sección: Tiene a su cargo la planificación y organización de una sección de la Empresa, toma decisiones operativas.

Encargado "A": Realiza el control de gestión de los sectores que de él dependen, hace cumplir la planificación y organización establecida, toma decisiones operativas.

Programador "A": Es responsable de efectuar el desarrollo y mantenimiento del software de aplicación de la Empresa.

Asistente "A": Asiste al Area en un primer nivel de responsabilidad, no tiene personal a cargo.

Encargado "B": Se encarga de coordinar las tareas necesarias a los efectos de cumplir con los objetivos asignados para el sector.

Programador "B": Colabora al desarrollo y mantenimiento del software de aplicación de la Empresa.

Asistente "B": Asiste al área en un segundo nivel de responsabilidad, no tiene personal a cargo.

16.2 Salario Básico: es la remuneración mensual fija que se establece de acuerdo a la siguiente escala:

<i>CATEGORIAS</i>	<i>SALARIO BASICO</i>
Jefe de Departamento	3.500.-
Jefe de Sección	2.800.-
Encargado "A"	2.000.-
Programador "A"	1.819,73
Asistente "A"	1.819,73
Encargado "B"	1.319,73
Programador "B"	1.319,73
Asistente "B"	1.019,73

16.3 Adicionales:

16.3.1 Antigüedad: El personal comprendido en el presente percibirá una asignación mensual por antigüedad consistente en la suma de \$ 6.01, por cada año reconocido y/o efectivamente prestado.

16.3.2 Presentismo: El personal comprendido en el presente , excluyendo las categorías de Jefe de departamento, Jefe de sección y Encargado “A”, percibirá un premio a la asistencia y puntualidad consistente en la suma de \$ 180,27, el cual se regirá por el reglamento interno de Interbaires S.A.

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

Esta retribución voluntaria tiene carácter remunerativo a todos los efectos legales que correspondan.

CAPITULO VIII RELACIONES LABORALES

ARTICULO 17 - 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 (TO) y sus modificatorias.

ARTICULO 18 - AUTORIDAD DE APLICACIÓN – HOMOLOGACION

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 HOMOLOGACION, ante la Dirección Nacional de Negociación Colectiva.

Las partes convienen en someter a la competencia del M.T.S.S. sito en Capital Federal, todo diferendo que se planteara con motivo o por ocasión del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTICULO 19 AUTOCOMPOSICION - PROCEDIMIENTO Y ORGANO DE INTERPRETACION

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 no más allá de los 15 días contados a partir de la HOMOLOGACION del presente CCT.

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.
- 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 plurindividual 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 ò 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 negara 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 cinco (5) días hábiles posteriores contados a partir de celebrada la primera 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 de expresa autorización para ello.