

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 288/97

Buenos Aires, 1 de abril de 1997

VISTO la convención colectiva celebrada por la ASOCIACIÓN ARGENTINA DE SOCIEDADES DE CAPITALIZACIÓN y el SINDICATO DEL SEGURO DE LA REPÚBLICA ARGENTINA, obrante a fojas 59/69 del Expediente 44.188/96, y el acta complementaria que luce a fojas 70, de aplicación exclusiva en lo relativo a las remuneraciones pactadas al personal de la empresa 2LA MONUMENTAL S.A.A DE AHORRO, CAPITALIZACIÓN Y RENTAS”, que fuera ratificada a fojas 71 de las presentes, y

CONSIDERANDO:

Que con los instrumentos acompañados por la Asociación Argentina de Sociedades de Capitalización a fojas 3/15, a fojas 17/18 por “La Monumental S.A. de Ahorro, Capitalización y Rentas” y a fojas 19/50 por el Sindicato del Seguro de la República Argentina, se acredita fehacientemente la representación que invisten las partes.

Que, en cuanto al ámbito territorial, se ha estipulado que el mismo regirá en todo el territorio de la Nación.

Que en lo referente a su ámbito personal, el convenio será de aplicación a todo el personal de las empresas de capitalización reguladas por el Decreto 142.277/43.

Que con relación a su vigencia temporal, las partes han establecido que el mismo estará vigente desde el 1° de agosto de 1996 hasta el 31 de julio de 1998.

Que el convenio contiene un capítulo especial sobre PEQUEÑA EMPRESA, el cual será de aplicación en todas aquellas empresas cuyo número de personal y monto de facturación se ajusten a la Ley 24467.

Que las partes han estipulado la habilitación de las modalidades de contratación promovidas, establecidas por la Ley Nacional de Empleo N° 24013 y sus modificatorias.

Que de la lectura de las cláusulas normativas y obligaciones pactadas, no se advierte contradicción respecto de la normativa laboral vigente.

Que, asimismo, se acreditan los recaudos formales exigidos por el artículo 3° de la Ley 14.250, artículos 3° y 3° bis y artículo 1° del decreto 200/88.

Que se ha dado intervención a la Asesoría Legal de la Dirección Nacional de Negociación Colectiva y a la Comisión Técnica Asesora de Productividad y Salarios, quienes se han expedido favorablemente.

Que las facultades del suscripto para resolver en las presentes actuaciones, surgen de lo dispuesto en el Decreto 900/95

Por ello

EL SUBSECRETARIO DE RELACIONES LABORALES

RESUELVE

Artículo 1°: Declarar homologada la convención colectiva entre la ASOCIACIÓN ARGENTINA DE SOCIEDADES DE CAPITALIZACIÓN y el SINDICATO DEL SEGURO DE LA REPÚBLICA ARGENTINA obrante a fs. 59/69 y el acta complementaria que luce a fojas 70, de aplicación exclusiva en lo relativo a las remuneraciones pactadas, la personal de la empresa LA MONUMENTAL S.A. DE AHORRO, CAPITALIZACIÓN Y RENTAS.

Artículo 2°: Registrar esta Resolución en la Dirección de Sistemas y Recursos Técnicos.

Artículo 3°: remitir a la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos para que registre la convención colectiva de trabajo celebrada en autos y su acta complementaria.

Artículo 4°. Remitir copia debidamente autenticada al Departamento Publicaciones y Biblioteca para disponer la publicación de su texto íntegro, de acuerdo a lo dispuesto por el Decreto 199/88.

Artículo 5°: Cumplido, notificara las partes signatarias, girándose luego este expediente N° 44.188/96 al Departamento Coordinación de esta Subsecretaría para el depósito del presente legajo.

RESOLUCIÓN SSRL N° 56

Dr. Antonio Manuel Estévez
Subsecretario de Relaciones Laborales
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Expediente N° 946.009/93

Buenos Aires, 9 de mayo de 1995

VISTO la Convención Colectiva de Trabajo celebrada entre el SINDICATO DEL SEGURO DE LA REPÚBLICA ARGENTINA con la ASOCIACIÓN ARGENTINA DE COMPAÑÍAS DE SEGUROS y la ASOCIACIÓN ARGENTINA DE COOPERATIVAS Y MUTUALIDADES DE SEGUROS, articulado en función del Convenio Colectivo de Trabajo marco n° 191/92, con ámbito de aplicación respecto de todos los empleados de empresas de seguros y reaseguros nacionales, ya sean oficiales (nacionales o provinciales), autárquicas, mixtas, o privadas cualquiera sea su naturaleza jurídica, en Casa Matriz, Casa Central, Sucursales o Agencias. Está también comprendido el personal que se desempeña en las Asociaciones de entidades aseguradoras, así como del Instituto de Servicios Sociales de Seguros (Ley 19.518), de la Asociación Mutual de Trabajadores del Seguro (AMTRAS) y de la Obra Social para el Personal del Seguro (OSPS), quedando excluidos del presente convenio el personal superior desde Adscrito a Gerencia, Subgerentes, Gerentes de área o General, así como las Secretarías de los funcionarios superiores precitados. En todo el territorio de la Nación, con término de vigencia fijado desde el 1° de abril de 1995 y hasta el 31 de diciembre de 1996.

Que la misma se ajusta a las determinaciones de la Ley 14.250 (t.o. 1988) y su Decreto Reglamentario n° 199/88, con las especificaciones del Decreto n° 470/93 y en especial las requeridas en el artículo 3° del mencionado decreto.

Que el sector empleador deberá dar cumplimiento a lo convenido conforme lo dispuesto en el último párrafo del art. 4° de la Ley 14.250.

Que se ha expedido de conformidad la Comisión Técnica Asesora de Productividad y Salarios.

Que en consecuencia, el suscripto en su carácter de DIRECTOR NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO, homologa dicha Convención, conforme a lo autorizado por el art. 10° del Decreto n° 200/88.

Por lo tanto, pase a la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos, a los efectos del registro del Convenio Colectivo obrante a fojas 81/91 y Acta de fojas 98, y a fin de proveer la remisión de copia debidamente autenticada del mismo al Departamento Publicaciones y Biblioteca, para disponerse la publicación de su texto íntegro (Decreto 199/88, art. 4°)

JUAN ALBERTO PASTORINO
Director Nacional de Relaciones del Trabajo

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE EMPLEADOS DE CAPITALIZACIÓN

CAPÍTULO I

Normativa General

Cláusula 1°.- (Vigencia del Convenio)

El presente Convenio Colectivo rige desde el 1° de agosto de 1996 hasta el 31 de julio de 1998. Las partes se comprometen a reunirse dentro del primer año de vigencia del Convenio a fin de analizar la situación salarial establecida.

Cláusula 2°.- (Ámbito de aplicación)

Esta Convención regirá en todo el territorio de la Nación para el personal que se indica en el artículo siguiente.

Cláusula 3°.- (Personal comprendido)

La presente Convención será de aplicación para el personal de las empresas de capitalización regulados por el Decreto 142.277/43.

Cláusula 4°.- (Régimen de clasificación del personal)

El personal comprendido queda encuadrado en los siguientes grupos:

EMPLEADOS – GRUPO I

Las funciones que encuadran en esta posición hacen a la realización de las siguientes tareas:

- Típeo, armado y archivo de documentos.
- Carga de datos.
- Clasificación, distribución y/o despacho de correspondencia.
- Recepción de público en general y telefonía.

SUBGRUPO I

Asistencia, mantenimiento general y limpieza.

EMPLEADOS – GRUPO II

Las funciones que encuadran en esta posición hacen a la realización de las siguientes tareas:

- Realización de cálculos básicos.
- Recolección de datos.
- Clasificación de documentación.
- Imputaciones contables.
- Operador de sistemas.
- Atención de público con referencia a la tareas específica.

EMPLEADOS – GRUPO III

Las funciones que encuadran en esta posición hacen a la realización de las siguientes tareas:

Programación de sistemas.
Análisis contables.
Análisis técnicos.
Análisis de recursos humanos.
Liquidación de impuestos.
Liquidación de sueldos.
Control de cuentas corrientes.
Ejecutivo junior de cuentas.
Gestión de compras.

EMPLEADOS – GRUPO IV

- Las funciones que encuadran en esta posición hacen a la realización de las siguientes tareas:
- Análisis contables e impositivos complejos.
- Análisis de sistemas.
- Análisis técnicos especiales.
- Análisis estadísticos complejos.
- Ejecutivo senior de cuentas.
- Coordinación de procesos operativos.

JERÁRQUICOS – GRUPO A

- Es responsable por un grupo de empleados.
- Supervisa tareas.
- Puede ejecutar por sí o delegar.
- Se reporta al superior inmediato.

JERÁRQUICOS – GRUPO B

- Tiene a su cargo un sector.
- Define objetivos y programas de trabajo.
- Supervisa y coordina tareas.
- Se reporta a la Gerencia o Dirección.

Cláusula 5° (Norma de interpretación general)

Las categorías laborales enunciadas en el presente Convenio, o que se incorporen a ella, no deberán interpretarse como estrictamente restringidas, en lo funcional, a las definiciones que en cada caso se expresan. Las mismas deberán interpretarse complementadas por los principios de polivalencia y flexibilidad funcional para el logro de una mejor productividad.

Esto implica la posibilidad de asignar al trabajador funciones y tareas diferentes a las que en principio le sean propias. Al efecto, las tareas de menor calificación sólo serán adjudicables cuando una circunstancia excepcional lo haga requerible o cuando sean complementarias del cometido principal de su desempeño.

La aplicación de estos principios no podrá efectuarse de manera que comporte menoscabo de las condiciones laboral o implicar disminuciones salariales ni dejar de estar sujetas a expresas compensaciones efectivas.

Todo empleado que sustituya a otro de un grupo superior deberá percibir la remuneración correspondiente a dicho puesto por el tiempo de su desempeño. Si dicha sustitución se produce por un tiempo de seis meses consecutivos o nueve alternados, el trabajador tendrá derecho al reconocimiento permanente de la remuneración de aquel a quien haya suplido.

De conformidad con las disposiciones precedentes, se establece como principio la polivalencia funcional dentro de cada Grupo de Trabajadores, salvo del Grupo I donde trabajadores de este Grupo que cumplen tareas administrativas no podrán ser destinados al Subgrupo I (asistencia, limpieza y mantenimiento).

Cláusula 6°

Se establecen las normas de interpretación específica a los efectos de la determinación de los grupos en que se encuadra el personal, teniendo en cuenta los siguientes factores:

- Complejidad de tareas.
- Supervisión recibida.
- Contactos.
- Responsabilidad por personal a cargo.
- Experiencia.

En tal sentido, queda establecido lo siguiente:

EMPLEADOS – GRUPO I

Trabajo sencillo, rutinario, donde las circunstancias se repiten. Escaso margen para tomar decisiones o ninguno; se emplean métodos conocidos. No requiere experiencia previa.

Actúa bajo supervisión inmediata y continua. El trabajo se revisa completamente. Las tareas se repiten rutinariamente, con ninguna o pequeñísimas desviaciones en los procedimientos.

Contacto habitual con el inmediato de reporte. Puede incluir algunos contactos adicionales de escasa importancia.

EMPLEADOS – GRUPO II

Trabajo semirrutinario que requiere regular aplicación de procedimientos no muy complejo y de la iniciativa dentro de los límites establecidos por normas internas o por instrucción, menor necesidad de control, lo que implica cierta confiabilidad. Es necesaria relativa experiencia en la función (conocimiento de su trabajo).

Actúa bajo supervisión inmediata, pero no continua. El trabajo se revisa con relativa frecuencia. Las tareas se repiten, pero se permite cierto margen de autonomía operativa en los procedimientos, como ser definición de prioridades dentro de su actividad.

Contactos con otras áreas de la empresa a fin de obtener, presentar o intercambiar datos o información. Puede incluir relaciones externas. Educación: secundario completo o equivalente.

EMPLEADOS – GRUPO III

Trabajo que requiere la aplicación de procedimientos de relativa complejidad que obligan, eventualmente, a salirse de las prácticas usuales. Se requiere experiencia y se realiza sin necesidad de control inmediato.

Nivel educacional: se requiere formación equivalente a educación completa de ciclo secundario, con cursos de especialización o terciarios / universitarios.

Trabaja según los lineamientos establecidos por el superior. Planea los detalles de su trabajo y los ejecuta dentro de los lineamientos preestablecidos y bajo supervisión general, sujeto a revisión.

Mantiene contactos regulares con otras áreas de la empresa o con agentes o personas relacionadas con la misma. Incluye obtención, presentación o análisis de datos e información conjuntamente con superiores, pudiendo emitir recomendaciones. Puede participar en la fijación de objetivos del sector a que pertenece.

JERÁRQUICOS – GRUPO A

Trabajo que requiere la aplicación de procedimientos complejos para decidir con autonomía, la acción a seguir o salirse de las prácticas usuales. Se requiere entrenamiento y amplia experiencia y se realizan sin necesidad de control inmediato.

Nivel educacional: equivalente a estudios secundario completos, con cursos de especialización o terciarios / universitarios.

Trabaja según los lineamientos establecidos por el superior.

Planifica los detalles del trabajo y los ejecuta o delega controlando los resultados obtenidos, siendo a su vez controlado sobre resultados de su gestión.

Para el logro de los objetivos mantiene contactos internos y externos múltiples y variados.

Es responsable por la administración de recursos materiales y/o humanos de su sector.

El nivel de reporte depende del peso relativo del área a su cargo.

JERÁRQUICOS – GRUPO B

Trabajo que comprende la aplicación e instrumentación de políticas, estableciendo procedimientos y pudiendo introducir nuevas prácticas de trabajo, controlando sus resultados. Se requiere entrenamiento y amplia experiencia y se realiza sin necesidad de control inmediato.

Nivel educacional: equivalente a estudios secundarios completos con cursos de especialización o universitarios.

Trabaja conforme la delegación de responsabilidad y los lineamientos establecidos por la Gerencia o Dirección.

Interactúa en contacto frecuente con los niveles superiores de la organización y personas de otras empresas o entidades.

Maneja información compleja. Requiere considerable independencia de criterio. Define con la Gerencia o Dirección la fijación de objetivos y programas de trabajo.

Tiene la responsabilidad por tareas realizadas por equipos de personas a quienes supervisa directa o indirectamente a través de jerárquicos de menor graduación, así como de los resultados obtenidos por el sector.

Habitualmente asesora a otros sectores de la empresa en asuntos específicos de su área.

Cláusula 7°

La enunciación y descripción de los grupos preestablecidos en el presente Convenio no significará para las empresas la obligatoriedad de cubrir todos los Grupos o Jerarquía previstos.

Cláusula 8°

Las remuneraciones correspondientes al personal convencionado de la actividad, emergentes del presente convenio, se compondrá de dos rubros, que integrarán la remuneración mínima mensual conformada: a) Sueldo Básico; b) Adicional por productividad.

De conformidad a lo establecido en la cláusula 8° del acuerdo marco, las empresas implementarán sistemas de productividad, el cumplimiento de cuyas pautas implicará el devengamiento del adicional por productividad indicado precedentemente.

Sin perjuicio de lo expuesto, dicho adicional por productividad tendrá un valor mínimo garantiza mensual, cuyo pago también corresponderá para el caso de que la empresa no hubiera establecido el sistema y pautas de productividad referido.

Los salarios básicos y adicional garantizado por productividad que integrarán las remuneraciones mínimas conformadas por cada Grupo en que se encuadra el personal son los siguientes:

EMPLEADOS	SUELDO BÁSICO	ADICIONAL	SUELDO MÍNIMO CONFORMADO
GRUPO I	\$410	\$150	\$560
GRUPO II	\$510	\$200	\$710
GRUPO III	\$570	\$220	\$790
GRUPO IV	\$620	\$240	\$860
JERÁRQUICOS			
GRUPO A	\$760	\$290	\$1050
GRUPO B	\$970	\$380	\$1350

MENORES DE 18 AÑOS

Sueldo Básico: \$295

Adicional: \$105

Conformado: \$400

Las remuneraciones conformadas mínimas que se establecen en el presente Convenio Colectivo, corresponden a una jornada diaria de 8 horas ó 44 horas semanales, de labor efectiva.

Los distintos adicionales de que hoy goza el personal, conforme el Convenio Colectivo 11/75, quedan englobados a partir de la vigencia del presente, dentro de los sueldos conformados previstos para cada grupo, sin que en ningún caso pueda importar reducción del salario que hoy perciben los trabajadores. El importe fijado para los menores de 18 años no se tendrá en cuenta a los efectos del cálculo del promedio de la escala a los fines de la indemnización por despido.

Cláusula 9°

El reconocimiento de mayor salario que el previsto en cada banda en que se encuadra al personal, no implicará en ningún caso el reconocimiento de la categoría correspondiente al Grupo Superior.

Cláusula 10°.- (Adicional por Fallas de Caja)

Todo el personal que tuviera a su cargo una Caja de las empresas, percibirá en concepto de Fallas de Caja un adicional mensual equivalente al 20% del sueldo mínimo conformado del Grupo Empleados I. El Fondo de Fallas de Caja se integrará hasta cubrir el equivalente a seis meses de dicho 20% y se depositará hasta el momento de su entrega al trabajador, para cubrir las Fallas de Caja, en una cuenta bancaria a determinar. Los intereses que se acumulen integrarán el fondo y deberán ser entregados al trabajador, previa deducción de la falla, si la hubiera, con el sueldo correspondiente al mes de enero del año siguiente al considerado. La empresa podrá optar por reconocer directamente intereses acordes sin efectuar el depósito mencionado. En el caso que el empleado deje de atender la Caja, se le pagará el saldo que le

corresponda, conjuntamente con sus intereses, con la liquidación de haberes del mes siguiente al cese de esa función.

Cláusula 11°.- (Régimen de licencias)

Desde la firma del presente, las licencias ordinarias y especiales se regirán por lo establecido en la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (t.o.) y las disposiciones del presente Convenio, sin que ello signifique alterar derechos individuales u otros acuerdos vigentes.

Las licencias ordinarias podrán ser tomadas por el personal fuera de los plazos previstos en el artículo 154 de la Ley de Contrato de Trabajo, pudiendo ser fraccionadas, en partes mínimas de 7 días, siempre que medie acuerdo al respecto entre el personal y la empresa.

Licencias Especiales

1) Por adopción:

Se otorgará a la empleada que adoptara un niño de hasta 4 años de edad, una licencia especial de 45 días corridos en las mismas condiciones que las establecidas en el artículo 177 de la Ley de Contrato de Trabajo. A ese efecto, deberá acompañar el acta de guarda y la constancia judicial respectiva.

2) Por exámenes:

En los niveles terciarios o universitarios se otorgará una licencia de hasta 14 días pro año calendario, debiéndose aprobar al menos dos exámenes en ese lapso, para poder hacer uso en el ciclo siguiente de una licencia por la misma extensión. La misma podrá ser tomada a razón de hasta tres días corridos por examen.

En caso de estudios superiores de niveles terciarios o universitarios especiales, vinculados directamente con la actividad de capitalización, la extensión de la licencia por examen será de hasta 21 días por año calendario.

Cláusula 12°.- (Día de la Actividad)

Se establece como Día de la Actividad de Capitalización, el 21 de octubre de cada año, en coincidencia con el Día del Seguro, que será considerado no laborable. Las empresas que resolvieran trabajar ese día abonarán la remuneración normal de días laborales más una cantidad igual.

Cláusula 13°.- (Jornada de Trabajo)

La jornada legal, a la que corresponden los salarios fijados en el presente Convenio, será de 8 horas diarias y 44 semanales de labor efectiva.

Las empresas en las cuales, a la fecha de firma del presente Convenio, se cumplan jornadas menores a la básica establecida, podrán adecuarlas a las mismas, sin perjuicio de la posibilidad de determinar jornadas mayores, conforme a lo prescripto en la presente cláusula. Hasta tanto se produzca dicha adecuación de jornada, en las empresas que se cumplan jornadas menores a las convencionales que se acuerdan, las garantías mínimas remuneratorias convencionales, se considerarán reducidas en proporción a la jornada que se cumpla.

Las jornadas de trabajo, en cualquier caso, podrán organizarse en horarios continuos o discontinuos.

En caso de cumplirse jornadas en horarios continuos, a la jornada de labor efectiva, se agregará un lapso intermedio de _ hora para refrigerio a cargo del empleador. Para tal caso se establece su compensación mediante el pago de un valor equivalente al 0,75% del sueldo mínimo conformado del Grupo Empleados I que el Empleador podrá abonar mediante los sistemas de compensación previstos en la legislación vigente, sin perjuicio de ello, el Empleador podrá proveer dicho refrigerio en el lugar de trabajo, en cuyo caso no corresponderá otro tipo de compensación; dicho beneficio será considerado viático en los términos del art. 106 de la Ley de Contrato de Trabajo n° 21.297 (t.o. 1976); por lo cual tendrá carácter no remuneratorio.

En caso de cumplirse jornadas de trabajo en horarios discontinuos, con lapso intermedio que fuera inferior a 3 horas, el costo del almuerzo estará a cargo del Empleador, y no podrá ser inferior al 1,5% del sueldo mínimo conformado del Grupo Empleados I. A tal efecto, podrán utilizarse los sistemas de compensación admitidos por la legislación vigente, y dicho beneficio será considerado viático en los términos del artículo 106 de la Ley Contrato de Trabajo n° 21.297 (t.o.); por lo cual tendrá carácter de no remuneratorio.

Las empresas podrán establecer diferentes horarios de ingreso y egreso para la correcta organización de las tareas. A tal fin deberán consensuar estas variaciones, las que podrán involucrar a los trabajadores de toda la empresa o a sectores o áreas diferenciadas.

Con arreglo a las normas precedentes, las diferentes modalidades aplicadas hasta el presente no podrán ser objeto de reclamación retroactiva por parte de quienes hubieren presentado servicio en tales condiciones.

Los empleados comprendidos en los Grupos I a IV inclusive, tendrán derecho a percibir los adicionales que correspondan por las horas extraordinarias que cumplieran, de conformidad con la legislación vigente.

Cualquier conflicto que se presentara como consecuencia de la implementación de la presente cláusula será resuelto por la Comisión Paritaria Permanente.

Cláusula 14° - (Exclusiones del Convenio)

Están excluidos del presente Convenio el personal superior desde Adscripto a Gerencia, Subgerentes, Gerentes de área o General.

Asimismo, se establece que las empresas de capitalización podrán encomendar sus cobranzas, sin limitaciones en cuanto a sus montos y zonas a gestores, comisionistas, contratistas, organizaciones u otros agentes, cualquiera fuera su denominación, sin relación de dependencia o subordinación jurídica hacia aquéllas, pactando libremente la compensación por tales tareas.

Las partes reafirman la vigencia y aplicación de los Decretos 8312/48 y 8305/65, Leyes 18.030 y 24.241, y la aplicación analógica, respecto de los Productores, Agentes y/o Corredores de Capitalización, de la Ley 22.400.

Cláusula 15°.- (Habilitación de las modalidades de contratación)

Tal como está previsto en la cláusula 9° del Convenio Marco 191/92, cuya vigencia se reafirma en todos sus términos, están habilitadas las modalidades de contratación promovidas establecidas por la Ley Nacional de Empleo n° 24.013 y sus modificatorias.

Cláusula 16°.- (Articulación de la Negociación)

Dentro del marco establecido en la Cláusula 10° del Acuerdo 191/92, y siempre que resulte necesaria la mejor aplicación de estas cláusulas convencionales a los intereses de las partes, se acuerda que se podrán llevar a cabo negociaciones recíprocas en base a los procedimientos autorizados por la legislación vigente, pudiendo estar circunscriptos a una empresa, o grupo de empresas, si la naturaleza del tema así lo requiere.

Cláusula 17°.- (Derecho a la información)

Las Asociaciones Empresarias y las empresas suministrarán a la representación sindical la información económica y técnica que oportunamente se establezca y en los plazos igualmente fijados. Las partes se comprometen a reglamentar el presente artículo en el plazo máximo de 90 días.

Los representantes gremiales están obligados a guardar reservas sobre hechos o información de que tomarán conocimiento con motivo de su participación en las distintas Comisiones y Comités de la negociación colectiva, así como de la información que recibieran de las Asociaciones o empresas en su carácter de representantes del personal.

Cláusula 18°.- (Procedimiento de solución de conflictos)

Será atribución de la Comisión Paritaria Permanente la solución de los diferendos que puedan suscitarse y que no sean solucionados directamente entre las partes afectadas. A tal fin, cualquier divergencia de carácter colectivo deberá ser presentada a esta Comisión, por la empresa o Sindicato, absteniéndose durante la tramitación de adoptar medidas de acción directa.

La parte reclamante efectuará la correspondiente presentación escrita, de la que dará traslado a la contraparte por el término de cinco días hábiles. Vencido dicho término y dentro de las 48 horas hábiles siguientes, se convocará a una audiencia de partes para intentar un avenimiento y, subsidiariamente, ofrecer pruebas. En caso de no arribarse a la solución intentada, en la producción de la prueba, o si ella no fuese necesaria, se dejará constancia de tal circunstancia.

Dentro de los cinco días hábiles subsiguientes, la Comisión propondrá una fórmula de solución. Dicha propuesta será aprobada por unanimidad de los miembros de la Comisión. De no obtenerse tal unanimidad o de no ser aceptada la fórmula conciliatoria, la Comisión ofrecerá la alternativa de una mediación. A dicho fin se acordará en la instancia de mediación la participación de uno o varios mediadores quienes acercarán posiciones y propondrán fórmulas de solución del conflicto. Si fracasara la mediación o por decisión de las partes, podrán suscribir un compromiso arbitral voluntario determinando los puntos en conflicto y aceptando la obligatoriedad del laudo que tendrá los mismos efectos que el presente Convenio Colectivo.

Cláusula 19°

A los efectos de la indemnización por despido incausado y vacaciones ordinarias, se tendrá en cuenta únicamente la antigüedad en la empresa, salvo acuerdo de partes en contrario.

Cláusula 20.- (Absorción)

Los valores resultantes en virtud de los establecidos en la Cláusula 8°, podrán absorber hasta su concurrencia cualquier incremento o asignación o adelanto que hayan dispuesto los empleadores hasta marzo de 1996, inclusive. Quedan excluidos de ese principio los conceptos retributivos originados en criterios de productividad o presentismo de conformidad con el Convenio Colectivo 191/92.

Cláusula 21°.- (Deber de buena fe)

Las partes están obligadas a negociar de buena fe. Este principio supone los siguientes derechos y obligaciones:

- a) La concurrencia a las negociaciones y a las audiencias citadas en debida forma;
- b) La designación de negociadores con mandato suficiente;
- c) El intercambio de información para entablar una discusión fundada;
- d) La realización de esfuerzos conducentes a lograr acuerdos.

Cláusula 22°

El presente Convenio Colectivo importa el cumplimiento de la Cláusula 13° del Convenio Marco 191/92, el que ratifica en su plena e íntegra vigencia en cuanto no se oponga al presente. En consecuencia, a partir de su homologación, este Convenio sustituye en su totalidad al Convenio Colectivo 11/75.

Cláusula 23°.- (Transitoria)

Dentro de los 90 días de la firma del presente, las empresas deberán proceder a encuadrar a todo el personal en los distintos grupos establecidos en esta Convención, teniendo en cuenta la descripción de tareas efectuadas en cada caso y las normas de interpretación previstas. Cualquier conflicto que se suscitara en el encuadramiento del personal, deberá ser resuelto en el marco de la Comisión 191/92.

CAPÍTULO II

PEQUEÑA EMPRESA

Cláusula 24°

Será de aplicación la prevención de la Ley 24.467 en todas aquellas Empresas cuyo número de personal y monto de facturación se ajusten a dicha norma.

Cláusula 25°

De conformidad con lo normado en el artículo 92 de la Ley 24.467, las partes establecen que:

Cuando por problemas económicos no imputables al empleador o situaciones de reestructuración productiva o reconversión y; efectuados los trámites pertinentes al Procedimiento Preventivo de Crisis regulado en los artículos 98 a 105 de la Ley Nacional de Empleo y el Decreto 2074/94, se debiesen realizar despidos colectivos por las razones anteriormente expresadas, los trabajadores tendrán derecho a:

1. El pago íntegro correspondiente al período de preaviso, conforme lo estipulan los artículos 231 y 232 de la Ley Contrato de Trabajo;
2. El pago correspondiente a la indemnización que se regula en el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo, de acuerdo con las siguientes pautas:
 - a) El 30% del total de crédito indemnizatorio deberá abonarse al contado y conjuntamente con la liquidación final.
 - b) El 70% restante podrá abonarse en la cantidad de cuotas que sean necesarias para completar dicho monto. Estas cuotas nunca podrán ser inferior al salario normal y habitual correspondiente a la categoría que revistaba el trabajador al momento de la extinción del contrato de trabajo, ni exceder en cantidad de cuotas el término de un año, contando a partir de la disolución del vínculo laboral.
 - c) Asimismo, las cuotas deberán documentarse en acuerdo suscripto ante la autoridad administrativa del trabajo, o por cualquier otro documento que tenga la virtualidad de un título ejecutivo.
 - d) Todas las cuotas devengarán un interés sobre saldo igual al que resulte de aplicar una Tasa de Interés Activo del Banco de la Nación Argentina, a los saldos pendientes.

CAPÍTULO III

Cláusulas complementarias

Cláusula 26°

Se deja expresa constancia que los acuerdos a que arriben las Comisiones de Capacitación y Seguridad e Higiene formarán parte integrante del presente Convenio.

Cláusula 27°

Ambas partes coinciden en la necesidad de diseñar mecanismos que permitan dar adecuada respuesta a las inquietudes del sector laboral y empresario.

En tal sentido, las partes firmantes se comprometen a participar en la regulación de los Procedimientos de Crisis de conformidad a las previsiones del acuerdo Marco n° 191/92, la Ley Nacional de Empleo n° 24.013 y el Decreto n° 2072/94, para una equilibrada aplicación en la actividad.

ACTA COMPLEMENTARIA AL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE EMPLEADOS DE CAPITALIZACIÓN

En carácter de acuerdo complementario al Convenio Colectivo de Trabajo de Empleados de Capitalización, y a los efectos de su aplicación en forma exclusiva a los trabajadores que al 15/10/96 se desempeñen en relación de dependencia con la Empresa **La Monumental S.A. de Ahorro, Capitalización y Rentas**, se establece que para dichos dependientes se considerará que las remuneraciones conformadas mínimas que se establecen en el Convenio Colectivo de Trabajo de la actividad, corresponden a una jornada diaria de 8 horas ó 40 horas semanales, de labor efectiva.

Expediente n° 44.188/96

Buenos Aires, 2 de abril de 1997

De conformidad con lo ordenado en el artículo 3° de la RESOLUCIÓN SSRL n° 56/97 obrante a fojas 79/81, se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo que luce agregada a fojas 59/69 y Acta de fojas 70 del Expediente n° 44.188/96, quedando registrada bajo el n° 288/97

Dra. Marta Cazón Menéndez

División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudo