

Derechos y obligaciones laborales emergentes del Convenio Colectivo de Trabajo 40/89 - particularidades de la liquidación de haberes

Año
2017

Autora
Agüero, Andrea Betania

Director de tesis
Cassano, Fabián

Este documento está disponible para su consulta y descarga en el portal on line de la Biblioteca Central "Vicerrector Ricardo Alberto Podestá", en el Repositorio Institucional de la **Universidad Nacional de Villa María**.

CITA SUGERIDA

Agüero, A. B. (2017). *Derechos y obligaciones laborales emergentes del Convenio Colectivo de Trabajo 40/89 - particularidades de la liquidación de haberes*. Villa María: Universidad Nacional de Villa María



UNIVERSIDAD NACIONAL DE VILLA MARÍA

INSTITUTO ACADÉMICO PEDAGÓGICO DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE CONTADOR PÚBLICO

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

TEMA: DERECHOS Y OBLIGACIONES LABORALES EMERGENTES
DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 40/89-
PARTICULARIDADES DE LA LIQUIDACION DE HABERES

AUTOR: AGÜERO, ANDREA BETANIA

TUTOR: CR. CASSANO FABIÁN

DICIEMBRE DE 2017

AGRADECIMIENTOS

Anhelé muchísimo el día en que llegara este momento, hoy puedo decir que no fue fácil, pero con mucho sacrificio, esfuerzo y esmero lo logré, alcance uno de mis objetivos más grande en esta vida, ser profesional, ser CONTADORA y por tal motivo me siento muy orgullosa de mi misma.

Este logro no hubiese sido posible sin el apoyo incondicional de mis PADRES, MA Y PA, este sueño cumplido también es de ustedes, porque estuvieron ahí siempre para lo que necesite, para abrazarme y compartir mis alegrías, gracias eternas por haberme dado la posibilidad de estudiar, por haberme contenido en mis ataques de crisis y nerviosismo, por siempre confiar en mí y tener la Fe que muchas veces yo no tenía porque era más pesimista que optimista, gracias por siempre impulsarme y creer que yo podía lograrlo, los Amo con el corazón.

Gracias a mis hermanos, que aunque a veces peleamos siempre estaremos el uno para el otro, los quiero mucho.

A vos amor, mi compañero de toda la vida, quien atravesó junto conmigo, entre tantas cosas, esta etapa universitaria, gracias Manuel por estar siempre, por aguantar mis locuras, por tus contenciones, por todo tu apoyo en cada instante, por ese abrazo, te amo.

Gracias a mi otra gran familia, mis suegros y cuñadas, por confiar en mí y alentarme en todo momento.

Gracias a mis amigas, por su presencia, por estar siempre, por sus consejos, por esas eternas charlas con mates o comilonas, por distraerme, por sus ánimos constantes, las quiero un montón.

Gracias a mis compañeras y ahora colegas, hermosa etapa la que vivimos juntas, pasamos por un montón de estados de emociones, desde risas y alegrías, hasta lágrimas de angustia y desesperación, pero lo mejor de todo es que la facultad me permitió conocerlas, son hermosas e increíbles personas, y estaré eternamente agradecida por su amistad, gracias por cada momento vivido, por siempre estar.

Como no agradezco Dios, si estuviste a mi lado desde el primer momento, siempre me ayudaste en todo lo que te pedí, nunca me abandonaste, gracias por permitir que el final siempre sea feliz.

Gracias a mis angelitos que desde el cielo siempre me cuidan y me guían por el mejor camino, por acompañarme siempre, porque yo sentí que estaban conmigo en todo momento, los extraño muchísimo

Gracias a mis compañeros de trabajo, por sus buenas vibras, por sus ánimos, por aguantarme cuando estaba desesperada, con sueño y de mal humor, por cubrirme cuando necesitaba faltar.

Gracias totales a cada profesor que me formo y permitió que esto hoy sea posible
Gracias a la UNVM por dejarme formar parte de ella.

Es inexplicable la felicidad inmensa que siento hoy mi corazón, no cabe tanta alegría junta, muchas veces lo soñé, pero vivirlo es una experiencia única e inigualable.

Como reflexión puedo decir que nunca hay que bajar los brazos y que siempre debemos luchar por alcanzar eso que tanto queremos, siempre debemos confiar en que podemos lograrlo.

Gracias a todos por acompañarme hoy, en el día más feliz de mi vida, el que tanto espere que llegara, y el que nunca olvidaré, y que por siempre quedara grabado en mi memoria y en mi corazón.

ÍNDICE

I.	Resumen.....	Pág.5
II.	Introducción.....	Pág.6
III.	Marco teórico	
	A. Convenio Colectivo de Trabajo 40/89	
	1. Ámbito personal y territorial de aplicación.....	Pág.7
	2. Aplicación de las normas convencionales.....	Pág.8
	3. Condiciones generales de trabajo del sector operativo...	Pág.9
	4. Condiciones especiales de trabajo.....	Pág.16
	5. Salarios, cargas sociales y beneficios sociales.....	Pág.22
	6. Disposiciones especiales.....	Pág.25
	7. Otras disposiciones.....	Pág.27
	B. Anexo al Convenio Colectivo de Trabajo 40/89.....	Pág.29
IV.	Aplicación práctica	
	A. Situaciones planteadas.....	Pág.31
	B. Resolución propuesta.....	Pág.34
V.	Conclusiones.....	Pág.44
VI.	Bibliografía.....	Pág.46
VII.	Anexo.....	Pág.47

I- RESUMEN

El presente trabajo correspondiente al taller de integración profesional está orientado a desarrollar los derechos y obligaciones laborales de los empleadores y trabajadores dedicados a la actividad del transporte que surgen del Convenio Colectivo de Trabajo n°40/89 y en consecuencia el análisis de las particularidades de la liquidación de sueldos del personal encuadrado en el mismo.

En lo que respecta al sector sindical, se le otorga personería gremial a la Federación Nacional de Trabajadores Camioneros y Obreros de Transporte Automotor de Cargas, Logística y Servicios (FEDCAM). En la provincia de Córdoba, El Sindicato de Camioneros de Córdoba, constituye el ente fiscalizador, encargado de corroborar el cumplimiento de la normativa respectiva.

Se comenzará explicando en primer lugar, a modo de introducción, el por qué de la elección de la temática para luego desarrollar, dentro del marco teórico, el Convenio Colectivo de Trabajo y su correlación con la Ley de Contrato de Trabajo en lo que la misma hace referencia, como norma supletoria.

A fines de brindar una mejor comprensión y análisis, se expondrán diferentes casos de aplicación práctica con sus respectivas soluciones.

Una vez abordado todo el material, se realizarán las conclusiones del mismo, determinando si se han podido lograr los objetivos planteados en una primera instancia.

Por último, podremos visualizar todo lo relacionado a la bibliografía empleada.

II- INTRODUCCIÓN

La elección de la temática se fundamenta en la importancia que esta ocupación tiene a nivel país y su desempeño en el desarrollo de las actividades económicas, ya que los transportistas son quienes actualmente tienen una gran proporción de labor diario, un trabajo riesgoso, rotativo, en relación de dependencia o autónomo, con destinos inciertos en ocasiones, horarios sobrecargados, en donde lo familiar y social no es prioridad para ellos, debido a que no tienen jornada laboral establecida.

En la cátedra LEGISLACIÓN Y TECNICA LABORAL Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL no se hace referencia al estudio del mismo debido a los tiempos académicos y priorización de otros contenidos, a raíz de esta carencia, surge la motivación del tratado de esta problemática.

El foco de interés también nace como consecuencia de las diversas consultas que recibo en lo cotidiano, ya que es un gremio en el que actualmente desarrollo la práctica profesional al servicio de los trabajadores y sus afiliados, lo cual hace que deba interrogarme y averiguar cómo es, qué hacen, para quién, etc.

A lo largo de la exposición de la obra, la tarea se centrará en explicar la normativa del mencionado CCT 40/89, orientada exclusivamente a la rama del transporte de carga dentro el territorio nacional y a la forma de liquidar los haberes de los trabajadores afiliados al mismo, ya sean de corta o larga distancia.

A los fines de poder llevar a cabo el presente material, además de estudiar bibliografía establecida en la cátedra de laboral y de información adicional obtenida, se recopilará datos de la realidad conjuntamente con datos ficticios a los efectos de brindar una serie de ejemplos ante diferentes situaciones en las que se puede encontrar el trabajador al momento del cobro de sus haberes.

III- MARCO TEÓRICO

A- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 40/89

1- Ámbito personal y territorial de aplicación

La presente Convención Colectiva de Trabajo será de aplicación para la totalidad de los trabajadores ocupados en el transporte de cargas por automotor en todo el ámbito del territorio nacional Argentino y/o fuera del mismo, cuando se encuentra afectado al tráfico internacional, prorrogándose los derechos y obligaciones de las partes cuando el contrato individual se hubiere celebrado en el país pero se deba ejecutar total o parcialmente en el extranjero, como así también cuando el contrato se celebrare en el extranjero, pero su ejecución dentro del territorio nacional responda a directivas que emanen de una sede o administración ubicada en la República Argentina, con independencia del lugar de radicación del dependiente, así se trate de transporte de ganado, vinos, cereales, minerales, materiales de y/o para la industria de la construcción, servicios de encomiendas y expresos, diarios y revistas, remolques de vehículos automotores en la vía pública, repartos a domicilio, servicios de cargas combinadas con otros medios de transporte, sean éstos ferroviarios, marítimos y/o aéreos, mudanzas, combustibles u otros elementos líquidos, semilíquidos y/o sólidos, servicios de transporte de clearing y carga postal, valores y/o caudales públicos o privados, servicio de recolección de residuos domiciliarios, barrido y/o limpieza de calles, vías y/o espacios públicos y tareas complementarias y/o afines, el transporte de caña de azúcar y/o sus derivados en cualquiera de sus formas, y, en general, otros tipos de transporte automotor de cosas o mercaderías, aun cuando las cosas transportadas hayan sido elaboradas para una finalidad determinada, equipos y/o máquinas y/o elementos que ulteriormente se destinen a montajes de industrias y/o construcciones civiles, como así también aquellos que provengan de desmontajes similares, guardas de carga en tránsito, etc.; siendo esta enumeración meramente enunciativa y no taxativa ni limitativa, y por ello no implica de manera alguna la exclusión de otras formas de transporte.

No será condición indispensable para que se considere transporte, que el precio de la prestación sea precisamente denominado flete, pudiendo estar éste incluido dentro del valor de la cosa transportada o en el servicio prestado sin que ello desvirtúe la existencia de un transporte.

2- Aplicación de las normas convencionales

La convención está dividida en una parte general y otra de condiciones específicas por rama y/o sección, siendo desarrollada en esta obra, la dedicada al transporte de carga.

Las disposiciones establecidas en la parte general son de aplicación a la totalidad de la actividad, mientras que las disposiciones establecidas en cada rama y/o sección son de aplicación específica al tráfico a que se refiere y al personal comprendido en ellas.

En caso de supuestos no contemplados en la rama se aplicará lo dispuesto en la parte general, sea corta o larga distancia.

3- Condiciones generales de trabajo del sector operativo- CONDUCTORES

Discriminación de categorías laborales y tareas.

Entiéndase por conductor a toda persona que realice habitualmente tal tarea y posea su registro habilitante, siendo sus funciones:

- a) Conducir el rodado al lugar que se le ordene, cumplir los horarios e itinerarios establecidos, circular por la ruta que se le indique o por otra alternativa cuando razones de fuerza mayor le impidieran circular por la prevista originalmente. Cuando el empleador establezca horarios para la realización de los viajes, los mismos deberán tener en cuenta la legislación de tránsito, el tipo de vehículo asignado y los descansos legales y convencionales vigentes;
- b) Vigilar y controlar la carga y descarga del camión a su cargo, excepto que los conductores reciban la unidad cargada en cuyo caso deberán controlar la descarga y viceversa;
- c) Colaborar en la colocación de lonas y sogas conjuntamente con su peón acompañante (en caso de existir este rol del personal contratado para tal fin). En los transportes a larga distancia, los conductores colaborarán en la colocación de lonas y en caso de ser necesaria su colocación en las empresas, éstas facilitarán el personal necesario para realizar dichas tareas;
- f) Los empleadores procederán a habilitar un sistema de partes diarios de novedades, por el cual los conductores, a la terminación de su labor, deberán asentar las dificultades técnicas que observaren en los vehículos, como así también todo accidente que hubieran podido tener e inconvenientes y datos del servicio;
- g) Los conductores que por causa de fuerza mayor ya sea por falta de trabajo, rotura o desperfecto del camión que conducen, no puedan conducir el mismo, solamente podrán ser ocupados en tareas inherentes a su profesión y categoría laboral.
- h) entre otras que se especifican de acuerdo a la rama de cada tipo de transporte.

Se entiende por conductor de larga distancia aquel que se encuentre afectado exclusivamente a la conducción de vehículos cuyo recorrido exceda los 100 kilómetros del lugar habitual de trabajo

Régimen de vacantes y reemplazos.

Toda vacante que se produzca en categoría superior, preferentemente deberá ser cubierta con personal de la empresa, de acuerdo con su capacidad y antigüedad. En el caso de aquellos trabajadores que hubieren ingresado en el mismo semestre, y se encontraren en iguales condiciones de idoneidad, será preferido aquel que contare con mayores cargas de familia. De la misma forma se procederá cuando se trate de cargos de nueva creación. Los trabajadores que no estén de acuerdo con las categorías con que han sido calificados, podrán reclamar por la vía correspondiente ante la paritaria nacional de Interpretación. Asimismo, tendrán derecho al reclamo correspondiente dentro de los 60 días, ante La Comisión Paritaria Nacional de Interpretación, los trabajadores que al entrar en vigencia la presente Convención Colectiva de Trabajo, no estén de acuerdo con la categoría en que han sido calificados.

En el caso de producirse reemplazos, los trabajadores que transitoriamente realicen tareas comprendidas en categorías superiores, percibirán la diferencia del sueldo correspondiente a la categoría superior. Cuando dichas funciones se realicen en un período superior a 90 días corridos o 120 alternados por año calendario, automáticamente ocuparán la categoría de la tarea a que se refiere. Si hubiere que cubrir en forma definitiva, el cargo que el trabajador cubrió en forma transitoria, éste será preferido ante cualquier otro.

Descansos, licencias ordinarias y día del gremio.

El descanso se otorgará conforme con las leyes vigentes. (Ley de contrato de trabajo N°20744). Siendo el mismo analizado conjuntamente con la normativa que define la jornada laboral.

La licencia ordinaria anual del personal comprendido en la presente convención colectiva de trabajo será remunerada y se regirá por las leyes y reglamentaciones vigentes. Tal como menciona el art. 155 de la Ley 20744 *“El trabajador percibirá retribución durante el período de vacaciones, la que se determinará de la siguiente manera: a) Tratándose de trabajos remunerados con sueldo mensual, dividiendo por veinticinco (25) el importe del sueldo que perciba en el momento de su otorgamiento... (...)c) en caso de salario a destajo, comisiones individuales o colectivas, porcentajes u otras formas variables, de acuerdo al promedio de los sueldos devengados durante el año que corresponda al otorgamiento de las vacaciones, o a opción de trabajador, durante los últimos 6 meses de prestación de servicios...* sin embargo, a pesar de que la forma de cálculo es la misma el divisor para obtener el equivalente al valor del día de vacación es 24, según las disposiciones de la presente convención.

Les corresponderá recibir a su vez un adicional fijo por cada día de vacación gozada de \$344.56¹.

La fecha legal de otorgamiento comienza el 01/10 de cada año y se extiende hasta el 30/04 del siguiente año de acuerdo a lo establecido en el art. 154 de la ley de contrato de trabajo.

El empleador es quien haciendo uso de las facultades conferida en la LCT, art. 64 facultad de organización y art.65 facultad de dirección , determina las fechas de otorgamiento de la licencia anual, organizando de esta manera el diagrama vacacional, cumpliendo con las obligaciones de comunicación con 45 días de anticipación al inicio de las mismas. El periodo debe por lo menos otorgarse en época estival una vez cada tres años y con pago anticipado, cuando las mismas no se otorguen de manera simultánea a todos los trabajadores y se acuerden de manera individual o por grupo.

Se establece en el art. 150 LCT, que los plazos mínimos y continuados de descanso anual remunerado se calculan de acuerdo a la antigüedad con la que cuenta el trabajador al 31 de diciembre de cada año, asignándole una cantidad determinada de días corridos, a saber:

¹Valor según último acuerdo firmado por la FEDCAM y FADEEAC. Escala salarial de 11/2017-02/2018.

- Antigüedad mayor a 180 días o 6 meses y menor a 5 años, corresponderá 14 días de vacaciones
- Antigüedad mayor a 5 años y menor a 10 años, corresponderá 21 días de vacaciones
- Antigüedad mayor a 10 años y menor a 20 años, corresponderá 28 días de vacaciones
- Antigüedad mayor a 20 años, corresponderá 35 días de vacaciones, siendo este último el plazo máximo a otorgar.

A su vez, el art. 151 LCT, establece que para tener derecho al beneficio vacacional completo, el trabajador deberá haber prestado servicios durante la mitad de los días hábiles del año, computándose como tal los días feriados en los cuales el trabajador debió prestar normalmente sus servicios y aquellos días en los cuales se esté gozando de una licencia legal o convencional, como por ejemplo por enfermedad inculpable, accidente de trabajo, maternidad, etc.; de lo contrario, gozará una licencia equivalente a 1 día de vacaciones por cada 20 días de trabajo efectivo.

El período de vacaciones anuales deberá comenzar el día lunes o el día siguiente hábil si este fuese feriado, es decir, no podrá iniciarse los días sábados o domingos, excepto que se trate de trabajadores que presten servicios en días inhábiles, en cuyo caso deberán comenzar al día siguiente a aquel en que el trabajador gozare del descanso semanal.

Según lo establecido en el art. 157 LCT, si vencido el plazo para efectuar la comunicación al trabajador de la fecha de comienzo de su licencia anual el empleador no la hubiere practicado, el trabajador deberá notificar fehacientemente (telegrama o carta documento) a su empleador de la fecha en que tomara el periodo de vacaciones, de manera que la licencia finalice antes de 31 de mayo. Si el trabajador no hace uso de su derecho, perderá el beneficio y no podrá exigir tampoco su compensación en dinero.

En el supuesto de que durante el uso de licencias ordinarias y/o extraordinarias, se produjeran aumentos salariales por leyes y/o decretos o cualquier otro medio aplicable a las distintas categorías laborales del presente convenio, los básicos que el mismo deba percibir por cada uno de los días que corresponden a partir de la vigencia de dicho aumento, les serán reajustados a los valores actualizados y abonadas las diferencias resultantes a su reintegro al trabajo.

Se deja establecido el día 15 de diciembre de cada año como DIA DEL TRABAJADOR CAMIONERO, debiendo abonarse dicha jornada de trabajo, con el 100% de recargo, y si coincidiera con día domingo o sábado y fuere trabajado, con el 200% de recargo, siendo este recargo comprensivo del establecido en la legislación vigente. Este derecho alcanza tanto al personal jornalizado como al mensualizado.

Accidentes y enfermedades

En todos los casos de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, la empresa abonará la remuneración íntegra por los días de trabajo perdidos por el trabajador afectado en los días determinados por la empresa para el pago de los mismos al personal en actividad y dentro del período fijado por la legislación vigente. La empresa quedará obligada a brindarle al trabajador, la correspondiente atención médica, servicio de prótesis y medicamentos. El valor real de la incapacidad por accidente de trabajo, será abonado sin considerar el pago íntegro de sus haberes durante el tiempo legal de curación.

El personal que faltare a su trabajo, con motivo de una enfermedad inculpable, debidamente comunicada y justificada, percibirá sus haberes los días determinados por la empresa para el pago de los mismos al personal en actividad, durante los períodos fijados en las leyes pertinentes.

A tal efecto hacemos alusión a lo que establece la LCT en su art. 208: *“cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no afectara el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un periodo de 3 meses, si su antigüedad en el servicio fuera menor de 5 años, y de 6 meses si fuera mayor. En los casos que el trabajador tuviera carga de familia, los periodos se extenderán a 6 y 12 meses respectivamente, según si su antigüedad fuese inferior o superior a 5 años”.*

En el supuesto que el dependiente padeciera un accidente y/o enfermedad dentro de la jornada de trabajo, que le impidiera retornar a su domicilio, la empresa deberá notificar tal situación a la familia del mismo y a la obra social a la cual

estuviere afiliado. Si el trabajador fuere detenido por autoridad competente dentro de la jornada de labor, la empresa deberá comunicar tal circunstancia a su familia y a la filial de la Federación Nacional De Trabajadores Camioneros Y Obreros Del Transporte Automotor De Cargas a la cual el trabajador estuviere afiliado.

Higiene y seguridad.

Los empleadores tomarán las medidas técnicas y sanitarias precautorias, de tutela o de cualquier otra índole que tengan por objeto:

- a) Proteger la vida, preservar y mantener la integridad psico-física de los trabajadores.
- b) Prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos de los distintos centros o puestos de trabajo.
- c) Estimular y capacitar al personal respecto de la prevención de accidentes o enfermedades que puedan derivarse de la actividad laboral.
- d) Promover el estudio de los factores determinantes de los accidentes y enfermedades de trabajo, ya sean estas físicas, psíquicas o fisiológicas.
- e) Deberán además proveer al personal de un guardarropa de uso individual que guarde las medidas adecuadas.
- f) En cuanto a los exámenes pre-ocupacionales y otros se estará a lo determinado en las disposiciones legales vigentes.
- g) Contará con las instalaciones sanitarias y vestuarios para los trabajadores, de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

Trabajo insalubre: En las tareas donde se realicen trabajos insalubres, las jornadas de las mismas se adaptarán por completo a las leyes vigentes.

Vestimenta y útiles de labor.

Ropa de trabajo: Los empleadores tendrán la obligación de proveer a la totalidad de su personal operativo y de taller en concepto de ropa de trabajo, 2 camisas y 2 pantalones de verano y 2 camisas y 2 pantalones de invierno por año, quedando a consideración de las partes variar dichas vestimentas por otras que consideren más apropiadas a la modalidad de trabajo o gusto personal, respetando la uniformidad de la ropa. Asimismo, proveerán a su personal operativo y de taller de las prendas de ropa de agua y botas, con arreglo a la modalidad de trabajo, la que se renovará cuando su estado de deterioro lo requiera y no llegue a cumplir con la finalidad a que está destinada.

Goza de este beneficio el personal con una antigüedad mínima de 3 meses en el establecimiento. La ropa de verano deberá ser entregada antes del 31 de octubre de cada año. La ropa de invierno deberá ser entregada antes del 30 de abril de cada año. Al personal recién ingresado a la empresa se le proveerá al cumplirse el período mínimo establecido si se superan las fechas que se mencionan.

Al conductor de larga distancia, y al personal que fuera necesario por la índole de sus tareas, se les proveerá de ropa adecuada para soportar las bajas temperaturas de las zonas por las que transitan, de acuerdo a la legislación vigente.

4- Condiciones especiales de trabajo

Condiciones de trabajo del personal de corta distancia y locales.

La jornada de trabajo será de 8 horas diarias, de lunes a viernes, y de 4 horas los días sábados. Dentro de lo estipulado precedentemente las horas de trabajo legales de lunes a sábados será de 44 horas, pudiéndose distribuir dichas horas de lunes a viernes, no excediéndose la jornada diaria más allá de las 8 horas 45 minutos. Si así se distribuyera, el trabajador estará exceptuado de prestar servicios los días sábados, y si los prestara, esas horas de trabajo hasta las 13 horas, le serán abonadas con el 100% de recargo.

La jornada nocturna no podrá exceder de 7 horas, entendiéndose como tal la comprendida entre las 21:00 y las 6:00 horas, con interrupción de 30 minutos que deberá tomarse al llegar a la quinta hora de trabajo comprendida dentro de la jornada de trabajo. Cuando el trabajo se prolonga más allá de las 21:00 horas o se inicie antes de las 6:00 horas, o de cualquier manera cuando se alternen horas diurnas con nocturnas, las horas extras se pagarán con el 100% de recargo, a excepción del caso en que el obrero entrare a trabajar a las 5:00 horas en que se abonará como extra, osea con 50% de recargo la hora de 5:00 a 6:00.

Las horas extras serán abonadas con el 50% de recargo cuando excedan las jornadas establecidas.

Las horas extras trabajadas después de las 13:00 horas del día sábado, así como los domingos o feriados serán abonadas con el 100% de recargo. Se entiende por día feriado de pago obligatorio los declarados por Ley.

Pausa y/o interrupción de tareas: Dentro de lo estipulado precedentemente la prestación de servicios por jornada podrá ser continua con una pausa de 30 minutos que deberá tomarse a la quinta hora de trabajo comprendida dentro de la jornada legal. Cuando la interrupción sea mayor de treinta 30 minutos, será de 2 horas, la jornada se considerará discontinua y las prestaciones parciales serán 2 como máximo y de 4 horas cada una. La interrupción prevista en la jornada

discontinua podrá ser ampliada por el empleador cuando razones operativas, funcionales, climáticas y/o zonales lo exijan.

Trabajos en interrupción del medio día: Si por razones de servicio, el personal debiera durante el período de interrupción del medio día, restar 1 hora a ese período, deberá cobrar dicha hora extra con el 50% de recargo.

Planillas de horarios: Los Empleadores colocarán en lugar visible, la planilla reglamentaria.

Horario de trabajo: El personal deberá ser ocupado con un horario previo establecido. La jornada de trabajo se inicia a la hora indicada para que el personal tome servicio en su lugar habitual y termina cuando hace entrega del vehículo o cuando retorne al lugar destinado a tal fin. En los casos en que deba tomar y/o dejar servicio fuera de su lugar habitual, el traslado hasta el mismo será considerado trabajo efectivo y serán por cuenta del empleador los gastos de movilidad.

COMIDA: Todos los trabajadores comprendidos en el presente convenio colectivo de trabajo, percibirán en concepto de comida, por cada día efectivamente trabajado, la suma de \$ 225.72². El trabajador que preste servicios en jornada diurna y que por razones de servicio debiera realizar horas extraordinarias, superadas las 21:00 horas, tendrá derecho a percibir otro importe igual al referido en el párrafo anterior, en concepto de cena.

VIATICO ESPECIAL: Todos los trabajadores comprendidos en el presente convenio colectivo de trabajo, percibirán por cada día efectivamente trabajado, en concepto de viático la suma de \$113.26³. Este viático compensará el gasto de movilidad en que el trabajador incurre, correspondiendo su percepción en forma acumulativa al ítem referido a la comida.

²Valor según último acuerdo firmado por la FEDCAM y FADEEAC. Escala salarial de 11/2017-02/2018.

³Valor según último acuerdo firmado por la FEDCAM y FADEEAC. Escala salarial de 11/2017-02/2018.

PERNOCTADA: Cuando el personal deba pernoctar fuera de su residencia, en virtud de las características del servicio que presta, o por contratiempos surgidos en el servicio habitual, percibirá un viático en compensación por gastos de alojamiento de \$ 262.89⁴ por día y por persona.

Condiciones de trabajo del personal de larga distancia.

Como se mencionó anteriormente, al definir que se consideraba como conductor de larga distancia, será considerado transporte a larga distancia el que supere los 100 kilómetros del lugar habitual de trabajo.

Retribuciones

Los choferes comprendidos dentro de estas condiciones de labor, percibirán en todos los casos las mensualizaciones establecidas en la primera categoría de la presente Convención Colectiva de Trabajo (conducen camiones semirremolques y/o con acoplados, como asimismo los que su carga sea más de 7 toneladas) que según último acuerdo salarial firmado por la Federación Nacional de Trabajadores Camioneros y Obreros del Transporte Automotor de Cargas, Logística y Servicios, por el sector sindical, y la Federación Argentina de Entidades Empresarias del Autotransporte de Cargas, por el sector empleador, el 27 de julio del 2017, arroja un valor de \$14750.53 para los periodos comprendidos entre noviembre/2017 y febrero/2018, (ver anexo).

Atento a las peculiaridades del transporte de larga distancia, los choferes de dicha categoría percibirán además de las retribuciones señaladas precedentemente, la suma de pesos 1.18⁵ por kilómetro recorrido, compensándose con este importe, horas extraordinarias. Esta retribución deberá ser abonada juntamente con las mensualizaciones referidas anteriormente.

Queda convenido expresamente que la retribución por kilometraje se deberá pagar en todos los casos en función a los kilómetros recorridos por el conductor, aunque no hubiere trabajado horas extraordinarias en el período de que se trate.

⁴Valor según último acuerdo firmado por la FEDCAM y FADEEAC. Escala salarial de 11/2017-02/2018.

⁵Valor según último acuerdo firmado por la FEDCAM y FADEEAC. Escala salarial de 11/2017-02/2018.

Esta retribución forma parte integrante del salario. Los kilómetros recorridos, los sábados después de las trece horas, los domingos y/o feriados nacionales, serán abonados con el 100% por ciento de recargo.

A su vez, los conductores percibirán la suma de pesos 1.18⁶ por kilómetro recorrido en concepto de viáticos. Este importe nunca podrá ser inferior al resultante de la aplicación de 350 kilómetros por día y por persona en viaje. El empleador deberá anticipar al personal de larga distancia a la iniciación de cada viaje, una suma a cuenta de viáticos aproximada a la estimación de la duración del viaje o permanencia fuera de su residencia habitual.

En los casos que el personal de larga distancia debiera permanecer en las cabeceras y/o fuera de su residencia habitual por razones de servicio, una vez transcurridas las primeras doce horas de inactividad forzosa como consecuencia del descanso parcial, el empleador deberá abonarle por cada veinticuatro horas continuadas o fracción mayor de doce horas -contándose las éstas a partir del momento de finalización del período de inactividad forzosa- los siguientes conceptos:

- Régimen de viáticos: \$ 796.55⁷ por día y por persona, quedando eximido el mismo, de los que se origine en las primeras doce horas de inactividad forzosa.
- Régimen especial remunerativo: \$417.52⁸, atento a la imposibilidad que tiene el Empleador de controlar la extensión de la jornada de trabajo sea en los momentos en que el dependiente realiza prestaciones de trabajo efectivo o en momentos en que se encuentra en situación de simple presencia, sin realización de conducción efectiva pero afectado al vehículo y/o a las meras órdenes del empleador, y sin perjuicio del efectivo cumplimiento que el trabajador debe observar de los descansos entre jornada y jornada de trabajo.

⁶Valor según último acuerdo firmado por la FEDCAM y FADEEAC. Escala salarial de 11/2017-02/2018.

⁷Valor según último acuerdo firmado por la FEDCAM y FADEEAC. Escala salarial de 11/2017-02/2018.

⁸Valor según último acuerdo firmado por la FEDCAM y FADEEAC. Escala salarial de 11/2017-02/2018.

La aplicación del presente régimen comenzará a regir a partir del momento de finalización del viaje, y/o en sus interrupciones y en el supuesto que en éstas se den las condiciones establecidas precedentemente, y finaliza a partir del momento de iniciación y/o de reiniciación del viaje.

Cuando el conductor de larga distancia, dentro de la normas legales y convencionales vigentes, aceptare realizar operaciones de control de descarga, o en su defecto permaneciere afectado al vehículo mientras se realiza la misma, en el destino final del viaje, u operaciones de reparto en lugares intermedios entre el inicio y la finalización del viaje, en períodos mayores de dos horas, percibirá por tal tarea el importe equivalente al previsto en el Convenio para un jornal de su categoría (\$614.61⁹). Dicha remuneración se computará una vez por día. El plazo previsto precedentemente, comenzará a correr a partir del momento en que el conductor le comunica al destinatario de la carga que se encuentra a su disposición para proceder a la descarga, siempre y cuando se encuentre dentro del horario normal y habitual de las operaciones de carga y descarga del destinatario de las cosas transportadas.

En los casos previstos en los regímenes de comida, viático especial, pernoctada, viáticos por kilómetro recorrido y permanencia fuera de su residencia habitual, atento a la imposibilidad de documentar el monto de los gastos que los dependientes tienen que efectuar en sus viajes o durante la prestación del servicio fuera de la sede de la empresa, queda convenido que los trabajadores en ninguna circunstancia deberán presentar comprobantes de rendición de cuentas. Las compensaciones previstas en los Ítems señalados en ningún caso sufrirán descuentos ni carga social alguna, por no formar parte de las remuneraciones de los dependientes. Asimismo, los montos previstos serán incrementados cada vez que, por acuerdos de partes, Leyes, Decretos u otras formas se incrementen las remuneraciones básicas, ya sea éstas por porcentaje o por montos fijos, con el mismo porcentual resultante del incremento del sueldo básico del chofer de primera categoría.

⁹Valor según último acuerdo firmado por la FEDCAM y FADEEAC. Escala salarial de 11/2017-02/2018.

Descansos

Sin perjuicio de los descansos parciales establecidos en las Leyes pertinentes, el trabajador a la finalización de cada viaje que supere o iguale la jornada de trabajo, tendrá un descanso como mínimo de doce horas continuadas.

A los efectos de establecer el descanso compensatorio en el lugar de residencia a los conductores de larga distancia, se establece que los mismos deberán gozar de un descanso compensatorio de treinta y seis horas continuadas por cada cinco días y medio de trabajo. Estos serán acumulativos cuando el o los viajes se prolonguen más allá de los cinco días y medio trabajo mencionados, en proporción a los días trabajados en exceso. Estos descansos se tomarán indefectiblemente a la llegada del trabajador a su residencia habitual.

A los efectos del control del kilometraje recorrido, el empleador tendrá la obligación de llevar por duplicado, una planilla rubricada por la Autoridad de Aplicación, en la cual se asentarán los kilómetros recorridos en cada viaje, la que para conformidad firmarán las partes y mensualmente el principal entregará el o los duplicados debidamente firmados (modelo en el anexo).

5- Salarios, cargas sociales y beneficios sociales

Normas más favorables al trabajador

La presente Convención Colectiva de Trabajo y las que en lo sucesivo se suscriban en ningún caso podrán alterar los derechos adquiridos por las categorías de trabajadores o por éstos individualmente

Adicional por antigüedad

La totalidad de los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente Convenio, percibirán a partir del primer año de antigüedad en la empresa, un adicional equivalente al 1% por cada año de antigüedad, calculado sobre la totalidad de los rubros remunerativos previstos. Este beneficio alcanza tanto al personal jornalizado como al mensualizado. El cómputo de antigüedad se realizará anualmente al día 31 de diciembre de cada año, debiendo computarse como un periodo anual completo toda fracción superior a 6 meses.

El valor del jornal diario: será igual al que resulte de dividir el sueldo mensual por 24 de la categoría de que se trate. Para determinar el valor de la hora extra se deberá dividir el jornal diario por 8 y adicionarle el recargo que corresponda.

Beneficios marginales y/o sociales-licencias especiales

Garantía de retribución: A todo el personal comprendido en la presente Convención Colectiva de Trabajo, se le aseguran 22 días de trabajo.

Disolución del vínculo por voluntad del empleador: En caso de disolución del vínculo laboral que afectare al trabajador fuera de su residencia habitual, cualquiera fuera la causa, por voluntad del empleador, este deberá costear los gastos que insuma el retorno a su residencia como así también deberá abonar las retribuciones que hagan a su categoría laboral, si así correspondiere.

Trabajos temporarios fuera de residencia habitual: El personal que fuera trasladado fuera de su residencia para realizar tareas temporarias y ello fuere aceptado por el trabajador, percibirá en concepto de viáticos la totalidad de los

gastos que su traslado y estadía en su residencia temporaria le ocasione, sujeto a rendición de cuentas por comprobante. Al mismo se le abonarán sus remuneraciones y demás conceptos económicos según se desempeñe en su residencia temporaria en el tráfico de corta o larga distancia.

Fallecimiento de familiares:

En caso de fallecimiento del cónyuge o hijos con residencia en el país, el personal tendrá derecho a 3 días corridos de licencia pagos, más un subsidio equivalente a 8 jornales de la categoría que ocupe. Aclaraciones al respecto: se entiende por conviviente el hombre o mujer que haya vivido públicamente con el empleado en aparente matrimonio (concubinato) durante un mínimo de dos años anteriores al fallecimiento; corresponde tanto en caso de hijos matrimoniales como extramatrimoniales.

Si el fallecimiento fuera de padres o hermanos tendrá derecho a 2 días corridos de licencia pagos, más una bonificación de 4 jornales.

Cuando se tratare de abuelos o suegros reuniéndose las mismas condiciones, gozarán de dos 2 días de licencia pagos.

En todos los casos, según la LCT, uno de los días necesariamente debe ser hábil y se acredita con la partida de defunción más la documentación necesaria para acreditar el vínculo.

En el supuesto de que el deceso se produjera en lugares fuera de la residencia del trabajador y este se viera necesitado a viajar, el empleador otorgará los días que este necesite para el traslado. Los días que excedan de lo que corresponde abonar, no serán abonados, pero se computarán trabajados a todos los efectos legales.

Nacimiento de hijos: Por nacimiento de hijos del personal dependiente de la empresa, los empresarios otorgarán a los mismos 2 días de licencia pagos. Según la LCT¹⁰ uno de ellos debe ser hábil cuando la licencia coincida con domingo, feriado o día no laborable, debido a la necesidad de realizar trámites que el trabajador no podía efectivizar si no contara con un día hábil para llevarlos a cabo. La LCT también establece que la licencia corresponde en caso de un hijo

¹⁰Ley 20744, Art.160

extramatrimonial, si el mismo es reconocido por el trabajador. Se justifica con la presentación de la partida de nacimiento.

Matrimonio:El personal con una antigüedad mínima de seis 6 meses, que contraiga matrimonio, gozará de diez 10 días de licencia extraordinaria con goce de haberes. Al regreso deberá presentar la respectiva libreta-comprobante del matrimonio. El interesado deberá solicitar esta licencia con 15 días de anticipación. Cuando el matrimonio se contrajere en el período autorizado por las disposiciones legales vigentes para el otorgamiento de la licencia anual paga, el interesado podrá, con previo aviso de 15 días, integrar ambas licencias en forma conjunta y consecutiva, que será obligación del empleador otorgárselas. Se acredita con el acta de matrimonio o libreta de familia.

Dadores de sangre:Los dadores de sangre a familiares quedarán liberados de la prestación del servicio el día de su cometido, con derecho a percibir la remuneración correspondiente.

Licencia por examen en la enseñanza media o universitaria: no previsto en la presente convención pero si por la Ley de Contrato de Trabajo¹¹, ley genérica, que establece licencias básicas aplicables a todos los trabajadores con goce de haberes. Corresponde 2 días corridos por examen, sin especificar si deben ser necesariamente previos al día del examen, con un máximo de 10 días por año calendario. Deben ser exámenes de la enseñanza oficial o privada autorizada por organismos provinciales o nacionales competentes. Se debe presentar un certificado que acredite haber rendido el examen expedido por el instituto en el cual cursa sus estudios y la licencia corresponde independientemente del resultado del mismo.

Retiro registro de conductor:Cuando por causas imputables a los empleadores, le fuera retirado el registro de conductor, el chofer cobrará los jornales durante el tiempo que dure tal inhabilitación. Asimismo, el empleador otorgará un 1 día de licencia pago cada vez que el conductor deba renovar su registro.

¹¹Ley 20744, Art.161

6- Disposiciones especiales

Contribución solidaria.

Los empleadores deberán retener del total de las remuneraciones de la totalidad del personal comprendido en la presente Convención Colectiva de Trabajo el 3% en concepto de contribución ordinaria de carácter solidaria, a los fines de que los sindicatos puedan cumplimentar con sus objetos y fines, y depositarla a la orden de los sindicatos adheridos a la Federación Nacional De Trabajadores Camioneros Y Obreros Del Transporte Automotor De Cargas cuando estos posean la personería gremial respectiva o en su defecto a los sindicatos con simple Inscripción cuando medie autorización expresa de la Federación. En las provincias que no se den los supuestos precedentes, dichos importes serán depositados a la orden de la Federación.

Aporte empresario para el fomento de actividades sociales, recreativas y culturales.

Todos los empleadores incluidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo, procederán a pagar mensualmente de su peculio, el importe resultante del 2% de los salarios básicos abonados al personal a sus servicios incluidos en el presente Convenio a la orden de los sindicatos adheridos con personería gremial y/o de la Federación Nacional De Trabajadores Camioneros Y Obreros Del Transporte Automotor De Cargas, Logística Y Servicios, suma ésta que será destinada al fomento de actividades sociales, recreativas, culturales, acorde con la función cultural y social que le compete a las Instituciones de acuerdo con sus estatutos sociales.

Aporte seguro de sepelio.

En el marco de lo previsto por el art. 9 de la Ley 14.250 las partes acuerdan que los empleadores retendrán el 1.5 % del total de las remuneraciones a todo el personal comprendido en la presente Convención Colectiva de Trabajo, en concepto de seguro de sepelio, la cual deberá ser depositada a la orden de la

Federación Nacional De Trabajadores Camioneros Y Obreros Del Transporte Automotor De Cargas, Logística Y Servicios, en la cuenta bancaria que indique la misma, remitiendo la boleta de depósito y nómina de personal como constancia a la sede de la organización o la que esta indique.

El seguro de sepelio aquí acordado cubrirá en dicha contingencia a todos los trabajadores comprendidos en la presente convención colectiva y a su grupo familiar primario (esposa e hijos menores hasta 18 años). Cuando la contingencia se produjera respecto del trabajador, además de la cobertura del sepelio la Federación o el Sindicato referido abonará a la viuda un subsidio mensual en pesos equivalente al básico del chofer de primera categoría, durante un período de 6 meses a partir de la defunción del titular; y asumirá la extensión de la cobertura otorgada por la obra social de choferes de camiones o la obra social de conductores camioneros para el grupo familiar primario a 6 meses, y en caso de hijo discapacitado del causante extenderá la cobertura de obra social de choferes de camiones o de obra social de conductores camioneros se extenderá para éste a 1 año.

La Federación o los sindicatos adheridos, podrán hacer entrega, con parte de lo recaudado, de elementos de ayuda escolar (guardapolvos, útiles, etc.), becas universitarias, subsidios por nacimiento, casamiento, y por hijo con capacidades diferentes.

Ley de obras sociales, retenciones al trabajador y aportes empresariales

Los empleadores deberán retener de las remuneraciones de todo el personal el porcentual establecido en la Ley 22.269 y abonarlo al sindicato respectivo conjuntamente con el aporte empresario correspondiente.

7- Otras disposiciones

Periodo de prueba

Conforme a lo previsto en el art. 92 bis de la LCT, se establece el periodo de prueba de los trabajadores comprendidos en el ámbito de la presente convención, el cual será de 3 meses. La duración del período de prueba establecido será de aplicación a los contratados a prueba actualmente vigentes.

Los trabajadores contratados a prueba tendrán prioridad para el ingreso en la planta efectiva de la empresa.

En las empresas cuyo plantel sea más de 25 trabajadores, se podrá contratar hasta un 20%; en las empresas cuyo plantel sea de 6 hasta 25 trabajadores, se podrá contratar como máximo un 40%; y si la empresa no supera los 5 trabajadores, no podrá contratarse más de tres trabajadores por empresa.

A los trabajadores contratados a prueba se les aplicará el presente CCT 40/89.

Derechos jubilatorios

Tendrá derecho a la jubilación ordinaria con 55 años de edad y 25 años de servicio el personal en relación de dependencia que se desempeñe habitualmente en tareas de conducción de vehículos automotores de transporte de cargas en general, urbano, interurbano o de larga distancia.

Tendrán derecho a la jubilación ordinaria con 60 años de edad y 30 años de actividad los trabajadores que habitualmente desempeñen en forma autónoma las tareas mencionadas en el párrafo anterior.

Cuando se hubieren desempeñado tareas de las indicadas en los párrafos anteriores y alternadamente otras de cualquier naturaleza, a los fines de los requisitos para el otorgamiento de la jubilación ordinaria se efectuará un prorrateo en función de los límites de edad de servicios requeridos para cada clase de tareas o actividades.

La contribución patronal correspondiente a las tareas a que se refiere el primer párrafo será la vigente en el régimen común, incrementada en 2 puntos, y el aporte de los trabajadores autónomos a los que se refiere el segundo párrafo se incrementará en 3 puntos.

El poder Ejecutivo queda facultado para modificar el porcentaje de incremento de los aportes y contribuciones precedentemente establecido.

En las certificaciones de servicios que incluyan total o parcialmente tareas de las contempladas en el primer párrafo el empleador deberá hacer constar expresamente dicha circunstancia. Las personas mencionadas en el segundo párrafo deberán acreditar fehacientemente ante la Caja Nacional de Previsión para Trabajadores Autónomos el ejercicio de las actividades comprendidas en la presente ley.

Los beneficiarios quedan inhabilitados para desempeñar las tareas especificadas en el primer párrafo a partir del momento en que entraren en el goce de jubilación.

B- ANEXO al Convenio Colectivo de Trabajo

Las Entidades signatarias del Convenio Colectivo de Trabajo N° 40/89, en atención a las particulares circunstancias en que se desarrollan las actividades comprendidas dentro de la misma, que obligan a las empresas a contratar personal para suplir al personal que hace uso de su licencia anual de vacaciones, convienen en establecer la siguiente modalidad de contratación a plazo fijo (modelo en anexo), que pasará a formar parte del Convenio Colectivo de Trabajo, en los siguientes términos:

- Las empresas podrán contratar trabajadores a plazo fijo por esta modalidad en el período comprendido entre el 1º de Octubre y el 30 de abril del año siguiente, con el objeto de reemplazar los trabajadores que gozan de su descanso anual.
- Las contrataciones efectuadas por esta modalidad no podrán exceder del 10% del plantel permanente que laboraba para la empresa a la fecha del inicio del período vacacional. El incumplimiento del máximo establecido convertirá a los celebrados en exceso, en contratos de plazo indeterminado.
- A estos fines las empresas comunicarán a la asociación sindical, en forma general tanto la nómina de trabajadores que fueron reemplazados y la de los sustitutos correspondientes al mes calendario anterior, con indicación de categoría laboral, plazo de contratación y remuneración. La falta de notificación convertirá a las contrataciones efectuadas en contratos de plazo indeterminado.
- Estos contratos podrán ser celebrados en los términos indicados con un plazo mínimo de catorce días y las eventuales renovaciones que pudieran efectuarse no podrán tener un plazo inferior al indicado.
- Los contratos celebrados bajo esta modalidad, así como sus renovaciones, importan expresamente el cumplimiento del requisito establecido en el art. 90 inc b de la LCT, a saber, que las modalidades de las tareas o de la actividad así lo justifiquen.
- El trabajador contratado por esta modalidad, percibirá en concepto de remuneración el Salario establecido convencionalmente para su categoría

y el o los ítems económicos que pudieran corresponderle. Resultando de aplicación además las condiciones de trabajo previstas para su categoría laboral en el C.C.T. 40/89.

- El empleador deberá realizar los aportes y contribuciones que establece la legislación vigente y el Convenio Colectivo de Trabajo.
- Se establece una contribución especial y adicional a favor de las entidades sindicales adheridas a la Federación Nacional de Trabajadores Camioneros y Obreros del Transporte Automotor de Cargas, del 2% de todas las remuneraciones correspondientes a los trabajadores contratados por esta modalidad, a cargo de los empleadores. Esta contribución tendrá como finalidad, la constitución y sostenimiento de bolsas de trabajo a la cual podrán recurrir los empleadores y que la organización sindical podrá organizar por si, o a través de asociaciones mutuales que éstos hubieran creado. Además, estas sumas podrán ser utilizadas como apoyo financiero a la obra social del sector.
- En los contratos celebrados por períodos menores a treinta días el empleador no tendrá obligación de preavisar. En los contratos que tuvieran una duración superior a treinta días el empleador deberá preavisar al trabajador la finalización del contrato.

IV- APLICACIÓN PRÁCTICA

A- SITUACIONES PLANTEADAS

De lo expuesto en el marco teórico, se presentaran a continuación casos de aplicación práctica a fines de obtener una mejor comprensión y análisis de la temática abordada, que nos permita concluir sobre los objetivos planteados en la presente obra.

A tales efectos se expondrán liquidaciones de sueldos con diferentes variantes y supuestos.

LIQUIDACIÓN DE SUELDOS EN EMPLEADOS DE TRASPORTE DE CARGA

DATOS DEL EMPLEADOR

Una empresa dedicada al transporte de carga, propiedad del Sr. Comba Juan Manuel, con domicilio en Liniers 400 de la ciudad de Hernando, es Responsable Inscripto en el IVA, CUIT 20335016174, y posee actualmente un empleado.

DATOS PARA LA LIQUIDACIÓN

El empleado Paz Norberto Francisco, CUIL 20248112903, casado, sin cargas de familia, con fecha de ingreso 09/03/2011, realiza actividades de chofer de transporte de carga.

Actualmente posee un sueldo básico de \$ 14750.53, como conductor de primera categoría, asignada según convenio.

Se encuentra afiliado a la obra social de conductores camioneros y personal de transporte automotor de cargas.

De acuerdo a los datos proporcionados y las siguientes novedades expuestas en cada caso, realizar las liquidaciones de sueldos correspondientes.

- CASO N°1:
 - ✓ Se considera el mes de octubre del 2017 sin ningún tipo de novedades respecto de lo habitual.
 - ✓ En virtud de las disposiciones del CCT 40/89 la empresa le entrega un equipo de ropa de trabajo para la temporada de verano, cuyo costo para la misma fue de \$1000.
 - ✓ Recorrió en el mes 6830 km
 - ✓ Realizo 3 controles de descarga
 - ✓ Se le abonaron 3 pernoctadas

- CASO N° 2:
 - ✓ Con fecha 10/10/2017 presenta certificado médico, gozando de una licencia por enfermedad que le impide trabajar por el término de 3 días
 - ✓ Recorrió en el mes 6000 km
 - ✓ Realizo 2 controles de descarga
 - ✓ Se le abonaron 2 pernoctadas

- CASO N° 3:
 - ✓ Durante el mes de octubre gozo de la licencia ordinaria por vacaciones correspondiente al periodo 2017, desde el 2/10/2017 al 22/10/2017.
 - ✓ Recorrió en el mes 2141 km
 - ✓ Realizo 1 control de descarga
 - ✓ Se le abonaron 1 pernoctada
 - ✓ Considerar, a opción del trabajador, que el promedio de los últimos seis meses de las liquidaciones variables (hs. extras por km recorrido, control de descarga y antigüedad) es igual al sueldo bruto de la resolución del caso 1.

- CASO N° 4:

- ✓ Liquidación del sueldo anual complementario correspondiente al mes de diciembre 2017.
- ✓ Recorrió en el mes 6644 km
- ✓ Realizo 3 controles de descarga
- ✓ Se le abonaron 3 pernoctadas
- ✓ Suponemos que diciembre es el mes con el mejor importe remunerativo.

A continuación se practicará la resolución de cada caso tomando en consideración meses de 30 días.

B- RESOLUCIÓN PROPUESTA

CASO N°1

COMBA JUAN MANUEL			RECIBO N°4	
Liniers 400 (5929) Hernando CUIT 20335016174			RECIBO DE HABERES LEY 20744	
Lugar y Fecha de Pago Hernando 30/10/2017			Período OCTUBRE 2017	
Apellido y Nombre PAZ, NORBERTO FRANCISCO			Sec. Legajo 2 14	CUIL 20248112903
Básico \$14750,53	Ingreso 09/03/2011	Cargo CONDUCTOR 1º CATEGORÍA	Régimen S.I.P.A	
CCT 0040/89: FEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES CAMIONEROS Y OBREROS DEL TRASPORTE AUTOMOTOR DE CARGA C/CONFEDERACION ARG.				
A Tiempo completo Indeterminado/ Tiempo permanente				
103204- OS DE CONDUCTORES Y PERSONAL DEL TRANSPORTE AUTOMOTOR DE CARGA				
Los aportes del período 09/2017 han sido abonados el 06/10/2017 en BANCO MACRO				
Concepto	V. Unitario	Unid./Porc.	Haberes	Descuentos
SUELDO BÁSICO		30	14750,53	
ITEM 4.2.3: HS EXTRAS KM RECORRIDO	1,18	6830	8059,4	
ITEM 4.2.6: CONTROL DE DESCARGA	614,61	3	1843,83	
ANTIGÜEDAD	6	1%	1479,23	
JUBILACIÓN		11%		2874,63
OBRA SOCIAL		3%		783,99
INSSJP		3%		783,99
SEGURO DE SEPELIO		1,50%		391,99
CONT SOLIDARIA ITEM 8.1.1		3%		783,99
ITEM 4.1.14:PERNOCTADA	262,89	3	788,67	
ITEM 4.2.4: VÍATICOS	1,18	6830	8059,4	
Sujeto	Exento	Retenciones	Deducciones	Neto
26132,99	8848,07	5618,59		29362,46

son: PESOS VEINTINUEVE MIL TRESCIENTOS
SESENTA Y DOS C/46/100

recibí de la firma indicada e importe neto de esta
liquidación en pago de mi remuneración correspondiente
al período detallado y duplicado de la misma

FIRMA EMPLEADO

CASO Nº2

COMBA JUAN MANUEL			RECIBO Nº4	
Liniers 400 (5929) Hernando CUIT 20335016174			RECIBO DE HABERES LEY 20744	
Lugar y Fecha de Pago Hernando 30/10/2017			Período OCTUBRE 2017	
Apellido y Nombre PAZ, NORBERTO FRANCISCO			Sec. Legajo 2 14	CUIL 20248112903
Básico \$14750,53	Ingreso 09/03/2011	Cargo CONDUCTOR 1º CATEGORÍA	Régimen S.I.P.A	
CCT 0040/89: FEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES CAMIONEROS Y OBREROS DEL TRASPORTE AUTOMOTOR DE CARGA C/CONFEDERACION ARG.				
A Tiempo completo Indeterminado/ Tiempo permanente				
103204- OS DE CONDUCTORES Y PERSONAL DEL TRANSPORTE AUTOMOTOR DE CARGA				
Los aportes del período 09/2017 han sido abonados el 06/10/2017 en BANCO MACRO				
Concepto	V. Unitario	Unid./Porc.	Haberes	Descuentos
SUELDO BÁSICO		27	13275,48	
LICENCIA POR ENFERMEDAD		3	1475,05	
ITEM 4.2.3: HS EXTRAS KM RECORRIDO	1,18	6000	7080	
ITEM 4.2.6: CONTROL DE DESCARGA	614,61	2	1229,22	
ANTIGÜEDAD	6	1%	1383,59	
JUBILACIÓN		11%		2688,77
OBRA SOCIAL		3%		733,30
INSSJP		3%		733,30
SEGURO DE SEPELIO		1,50%		366,65
CONT SOLIDARIA ITEM 8.1.1		3%		733,30
ITEM 4.1.14:PERNOCTADA	262,89	2	525,78	
ITEM 4.2.4: VÍATICOS	1,18	6000	7080	
Sujeto	Exento	Retenciones	Deducciones	Neto
24443,34	7605,78	5255,32		26793,80

son: PESOS VEINTISEIS MIL SETECIENTOS

NOVENTA Y TRES C/80/100

recibí de la firma indicada e importe neto de esta

liquidación en pago de mi remuneración correspondiente

al período detallado y duplicado de la misma

FIRMA EMPLEADO

CASO N°3

Los días de licencia ordinaria deben liquidarse en recibo separado de resto de los días trabajados durante el mes, ya que las mismas deben ser abonadas al trabajador antes del comienzo de su goce.

COMBA JUAN MANUEL			RECIBO N°4	
Liniers 400 (5929) Hernando CUIT 20335016174			RECIBO DE HABERES LEY 20744	
Lugar y Fecha de Pago Hernando 02/10/2017			Período OCTUBRE 2017	
Apellido y Nombre PAZ, NORBERTO FRANCISCO			Sec. 2	Legajo 14 CUIL 20248112903
Básico \$14750,53	Ingreso 09/03/2011	Cargo CONDUCTOR 1° CATEGORÍA	Régimen S.I.P.A	
CCT 0040/89: FEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES CAMIONEROS Y OBREROS DEL TRASPORTE AUTOMOTOR DE CARGA C/CONFEDERACION ARG.				
A Tiempo completo Indeterminado/ Tiempo permanente				
103204- OS DE CONDUCTORES Y PERSONAL DEL TRANSPORTE AUTOMOTOR DE CARGA				
Los aportes del período 09/2017 han sido abonados el 06/10/2017 en BANCO MACRO				
Concepto	V. Unitario	Unid./Porc	Haberes	Descuentos
VACACIONES		21	22866,37	
ADICIONAL DE VACACIONES	344,56	21	7235,76	
JUBILACIÓN		11%		3311,23
OBRA SOCIAL		3%		903,06
INSSJP		3%		903,06
SEGURO DE SEPELIO		1,50%		451,53
CONT SOLIDARIA ITEM 8.1.1		3%		903,06
Sujeto 30102,13	Exento 0	Retenciones 6471,96	Deducciones	Neto 23630,17

son: PESOS VEINTITRES MIL SEISCIENTOS

TREINTA C/17/100

recibí de la firma indicada e importe neto de esta

liquidación en pago de mi remuneración correspondiente

al período detallado y duplicado de la misma

FIRMA EMPLEADO

COMBA JUAN MANUEL			RECIBO N°4	
Liniers 400 (5929) Hernando			RECIBO DE HABERES LEY	
CUIT 20335016174			20744	
Lugar y Fecha de Pago Hernando 30/10/2017			Período OCTUBRE 2017	
Apellido y Nombre PAZ, NORBERTO FRANCISCO			Sec. 2	Legajo 14
			CUIL 20248112903	
Básico \$14750,53	Ingreso 09/03/2011	Cargo CONDUCTOR 1º CATEGORÍA	Régimen S.I.P.A	
CCT 0040/89: FEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES CAMIONEROS Y OBREROS DEL TRASPORTE AUTOMOTOR DE CARGA C/CONFEDERACION ARG.				
A Tiempo completo Indeterminado/ Tiempo permanente				
103204- OS DE CONDUCTORES Y PERSONAL DEL TRANSPORTE AUTOMOTOR DE CARGA				
Los aportes del período 09/2017 han sido abonados el 06/10/2017 en BANCO MACRO				
Concepto	V. Unitario	Unid./Porc.	Haberes	Descuentos
SUELDO BÁSICO		9	4425,159	
ITEM 4.2.3: HS EXTRAS KM RECORRIDO	1,18	2141	2526,38	
ITEM 4.2.6: CONTROL DE DESCARGA	614,61	1	614,61	
ANTIGÜEDAD	6	1%	453,97	
JUBILACIÓN		11%		882,21
OBRA SOCIAL		3%		240,60
INSSJP		3%		240,60
SEGURO DE SEPELIO		1,50%		120,30
CONT SOLIDARIA ITEM 8.1.1		3%		240,60
ITEM 4.1.14:PERNOCTADA	262,89	1	262,89	
ITEM 4.2.4: VÍATICOS	1,18	2141	2526,38	
Sujeto	Exento	Retenciones	Deducciones	Neto
8020,12	2789,27	1724,33		9085,06

son: PESOS NUEVE MIL OCHENTA

Y CINCO C/06/100

recibí de la firma indicada e importe neto de esta

liquidación en pago de mi remuneración correspondiente

al período detallado y duplicado de la misma

FIRMA EMPLEADO

CASO N°4

COMBA JUAN MANUEL			RECIBO N°4	
Liniers 400 (5929) Hernando CUIT 20335016174			RECIBO DE HABERES LEY 20744	
Lugar y Fecha de Pago Hernando 30/12/2017			Período DICIEMBRE 2017	
Apellido y Nombre PAZ, NORBERTO FRANCISCO			Sec. Legajo 2 14	CUIL 20248112903
Básico \$14750,53	Ingreso 09/03/2011	Cargo CONDUCTOR 1º CATEGORÍA	Régimen S.I.P.A	
CCT 0040/89: FEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES CAMIONEROS Y OBREROS DEL TRASPORTE AUTOMOTOR DE CARGA C/CONFEDERACION ARG.				
A Tiempo completo Indeterminado/ Tiempo permanente				
103204- OS DE CONDUCTORES Y PERSONAL DEL TRANSPORTE AUTOMOTOR DE CARGA				
Los aportes del período 09/2017 han sido abonados el 06/10/2017 en BANCO MACRO				
Concepto	V. Unitario	Unid./Porc.	Haberes	Descuentos
SUELDO BÁSICO		30	14750,53	
ITEM 4.2.3: HS EXTRAS KM RECORRIDO	1,18	6644	7839,92	
ITEM 4.2.6: CONTROL DE DESCARGA	614,61	3	1843,83	
ANTIGÜEDAD	6	1%	1466,06	
JUBILACIÓN		11%		2849,04
OBRA SOCIAL		3%		777,01
INSSJP		3%		777,01
SEGURO DE SEPELIO		1,50%		388,51
CONT SOLIDARIA ITEM 8.1.1		3%		777,01
ITEM 4.1.14:PERNOCTADA	262,89	3	788,67	
ITEM 4.2.4: VÍATICOS	1,18	6644	7839,92	
Sujeto	Exento	Retenciones	Deducciones	Neto
25900,34	8628,59	5568,57		28960,35

son: PESOS VEINTIOCHO MIL NOVECIENTOS

SESENTA C/35/100

recibí de la firma indicada e importe neto de esta

liquidación en pago de mi remuneración correspondiente

al período detallado y duplicado de la misma

FIRMA EMPLEADO

El sueldo anual complementario, en la actualidad, se abona los 18 de diciembre de cada año.

COMBA JUAN MANUEL			RECIBO N°4	
Liniers 400 (5929) Hernando CUIT 20335016174			RECIBO DE HABERES LEY 20744	
Lugar y Fecha de Pago Hernando 18/12/2017			Período DICIEMBRE 2017	
Apellido y Nombre PAZ, NORBERTO FRANCISCO			Sec. Legajo 2 14	CUIL 20248112903
Básico \$14750,53	Ingreso 09/03/2011	Cargo CONDUCTOR 1º CATEGORÍA	Régimen S.I.P.A	
CCT 0040/89: FEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES CAMIONEROS Y OBREROS DEL TRASPORTE AUTOMOTOR DE CARGA C/CONFEDERACION ARG.				
A Tiempo completo Indeterminado/ Tiempo permanente				
103204- OS DE CONDUCTORES Y PERSONAL DEL TRANSPORTE AUTOMOTOR DE CARGA				
Los aportes del período 09/2017 han sido abonados el 06/10/2017 en BANCO MACRO				
Concepto	V. Unitario	Unid./Porc.	Haberes	Descuentos
SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO			12950,17	
JUBILACIÓN		11%		1424,52
OBRA SOCIAL		3%		388,51
INSSJP		3%		388,51
SEGURO DE SEPELIO		1,50%		194,25
CONT SOLIDARIA ITEM 8.1.1		3%		388,51
Sujeto	Exento	Retenciones	Deducciones	Neto
12950,17	0	2784,29		10165,88

son: PESOS DIEZ MIL CIENTO

SESENTA Y CINCO C/88/100

recibí de la firma indicada e importe neto de esta

liquidación en pago de mi remuneración correspondiente

al período detallado y duplicado de la misma

FIRMA EMPLEADO

ACLARACIONES SOBRE LOS CÁLCULOS REALIZADOS EN LAS RESOLUCIONES PRÁCTICAS

CASO N°2

DETALLE DE CÁLCULO DE LA LICENCIA POR ENFERMEDAD

- 1- Se divide el sueldo básico por 30 (cantidad de días que posee el mes) para de esta manera determinar el valor diario de la jornada laboral, ya que en este caso corresponde cobrar el valor íntegro del sueldo básico, pero lo discriminamos en días trabajados por un lado y en días de licencia por otro lado.
- 2- Al valor así obtenido se multiplica por la cantidad de días en los que el trabajador se encuentra de licencia por enfermedad.
- 3- Cálculo del valor diario: $14750,53/30= 491,68$

CASO N°3

DETALLE DE CÁLCULO DE VACACIONES

- 1- Se calcula el promedio de las remuneraciones brutas variables percibidas por el trabajador en los últimos 6 meses (a opción de aquel). Tal como se estableció en el enunciado del caso, se considera que dicho importe es igual a la remuneración bruta que surge de la resolución práctica de caso 1.
- 2- Al valor obtenido se lo divide en 24, según normativa, lo que permite de esta manera establecer el importe diario equivalente al día de vacación.
- 3- Una vez conseguido el valor del día de vacación, se multiplica éste por la cantidad de días de licencia ordinaria.
- 4- Cálculo del valor diario de vacación: $26132,99/24=1088,87$
- 5- A los fines de realizar el recibo por los restantes días sin el goce de licencia se tiene en consideración el valor diario de la jornada laboral calculado en el caso 2.

CASO N°4

DETALLE DE CÁLCULO DEL SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO

- 1- Se aplica el 50% a la mejor remuneración bruta percibida por el trabajador, ya que el mismo prestó sus servicios el semestre completo. Tal como lo dice el enunciado del caso, supondremos que se trata del mes de diciembre.
- 2- Cálculo: $25900,34/2$.

PLANILLA DE INFORME DE KILOMETROS RECORRIDOS

A los efectos de realizar la boleta sindical mensual, en primer instancia se informan de manera online por medio de la página web del Sindicato de Obrero de Choferes, Camioneros Ayudantes de Córdoba, ente fiscalizador, los viajes llevados a cabo por cada chofer, indicando fecha, lugar de origen y destino, kilómetros recorridos, controles de descarga y los descansos. Luego se cargan los datos personales de los empleados y sus remuneraciones brutas.

Presentamos a modo de ejemplo la planilla de kilometrajes teniendo en cuenta los datos del caso n°3 y bajo el supuesto de los siguientes viajes:

- El 24 de octubre partió de Córdoba con destino a Santa Fe, regresando en el mismo día.
- El 26 de octubre comenzó el recorrido desde Córdoba hacia Buenos Aires. Al día siguiente continuo el viaje rumbo a Villa María y luego regreso al lugar de origen, Córdoba.

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO Nº 40/89 ITEM 4.2.3,4.2.4,4.2.5,4.2.17 Y 6.1.2					
Empresa: COMBA JUAN MANUEL			CUIT: 20335016174		Original
Chofer: PAZ NORBERTO FRANCISCO			CUIL: 20248112903		PERÍODO
					2017-10
Fecha	Salida	Llegada	Km recorridos	Descargas	Descansos
02/10/2017					VACACIONES
03/10/2017					VACACIONES
04/10/2017					VACACIONES
05/10/2017					VACACIONES
06/10/2017					VACACIONES
07/10/2017					VACACIONES
08/10/2017					VACACIONES
09/10/2017					VACACIONES
10/10/2017					VACACIONES
11/10/2017					VACACIONES
12/10/2017					VACACIONES
13/10/2017					VACACIONES
14/10/2017					VACACIONES
15/10/2017					VACACIONES
16/10/2017					VACACIONES
17/10/2017					VACACIONES
18/10/2017					VACACIONES
19/10/2017					VACACIONES
20/10/2017					VACACIONES
21/10/2017					VACACIONES
22/10/2017					VACACIONES
24/10/2017	CORDOBA-CBA	SANTA FE- STA FE	347		
24/10/2017	SANTA FE- STA FE	CORDOBA-CBA	347		
26/10/2017	CORDOBA-CBA	BS AS- BS AS	720		
27/10/2017	BS AS-BS AS	VILLA MARIA- CBA	574		
27/10/2017	VILLA MARIA- CBA	CORDOBA-CBA	153	1	
Totales	Km recorridos		2141	descargas	1
<u>Firma Chofer</u>			<u>Firma Empleador</u>		

V- CONCLUSIONES

Los derechos y deberes de las partes que nacen de un contrato de trabajo, están contenidos, como principio general, en la Ley de Contrato de Trabajo, normativa legal que regula las relaciones laborales en las cuales los trabajadores se encuentran bajo relación de dependencia de empleadores.

Sin embargo, encontramos una serie de estatutos particulares, que reglamentan actividades especiales, y que por ende la Ley de Contrato de trabajo en estos casos se aplica de manera subsidiaria, es decir, cuando la norma especial no contiene una disposición sobre el tema en concreto, se deberá remitir a la norma genérica para resolver tal caso.

En función a lo expuesto precedentemente, se debe tener en cuenta que las normas del Derecho del Trabajo exceden a la Ley de Contrato, debido a que existen otras disposiciones que reglamentan la actividad laboral, y que en muchas ocasiones establecen mejores condiciones o criterios más favorables para los trabajadores incluidos en dichos convenios colectivos de trabajo.

La presente obra fue orientada a desarrollar la convención que protege los derechos de los trabajadores y regula las obligaciones de los empleadores encuadrados en la actividad del transporte y a estudiar las características propias de su liquidación de haberes.

Luego de haber examinado el marco legal del Convenio Colectivo de Trabajo 40/89, firmado en el año 1989 por La Federación Nacional de Trabajadores Camioneros y Obreros del Transporte Automotor de Cargas, Logísticas y Servicios, como sector sindical y la Federación Argentina de Entidades Empresarias del Autotransporte de Cargas, por el sector empleador, y observado cómo se practican las liquidaciones de sueldos de los empleados pertenecientes a las regulaciones del régimen del mencionado acuerdo, se puede concluir que las mismas, son llevadas a cabo correctamente, cumpliendo y respetando con todas las exigencias gremiales, con lo cual se establece que el objetivo planteado en primera instancia en este taller de integración profesional es ampliamente satisfecho, ya que se observa que la tarea realizada en mi labor cotidiana al servicios de los trabajadores es la adecuada de acuerdo a lo establecido en

normativas y reglamentaciones vigentes, asegurando así que lo inculcado es lo que debe ser, liberando de toda incertidumbre acerca de cómo opera esta forma de liquidación que no se desarrolla en la cátedra de Legislación y Técnica Laboral y de la Seguridad Social de la carrera universitaria que nos forma como profesionales en Contador Público y que hoy se presenta como una desafío a experimentar e investigar para continuar formándonos.

VI- BIBLIOGRAFÍA

- Convenio Colectivo de Trabajo 40/89
- Anexos al CCT 40/89
- De Diego, Julián Arturo. "Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Ley de Contrato de Trabajo (Ley nº 20744)
- Liquidación de sueldos. Edición Noviembre Nº138. ERREPAR
- Resolución (ST) 668/2017
- www.camioneros.org.ar
- www.camioneros-ba.org.ar
- www.entefiscalizador.org.ar
- www.fedcam.org.ar
- www.hugomoyano.org.ar

VII- ANEXO

Creación del CCT 40/89

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO Nro. 40/89

PARTES INTERVINIENTES: CONFEDERACIÓN ARGENTINA DEL TRANSPORTE AUTOMOTOR DE CARGAS Y FEDERACION ARGENTINA DE ENTIDADES EMPRESARIAS DEL AUTOTRANSPORTE DE CARGAS y la CAMARA DE AGENTES COMERCIALES DE YACIMIENTOS PETROLÍFEROS FISCALES con la FEDERACION NACIONAL DE TRABAJADORES CAMIONEROS Y OBREROS DEL TRANSPORTE AUTOMOTOR DE CARGAS.

LUGAR Y FECHA DE CELEBRACIÓN: Buenos Aires, 28 de diciembre de 1988.

ACTIVIDAD Y CATEGORÍA DE TRABAJADORES A QUE SE REFIERE: Trabajadores camioneros, obreros y empleados del Transporte automotor de cargas.

VIGENCIA: La presente Convención Colectiva de Trabajo regirá desde el 1ro.de enero de 1989 hasta el 31 de diciembre de 1990.

NUMERO DE BENEFICIARIOS: 150.000 trabajadores

ZONA DE APLICACIÓN: En todo el territorio de la República Argentina.

ACTA NRO 9

En la ciudad de Buenos Aires a los veintiocho días del mes de diciembre de 1988 siendo las 16,30 hs. Comparecen en el MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL – DIRECCIÓN NACIONAL RELACIONES DEL TRABAJO – ante mí Socorro Marta RODRÍGUEZ, en mi carácter de Presidente de la Comisión Negociadora, según disposición D.N.R.T. Nro. 133/88 los siguientes Miembros Paritarios: Roberto DIAZ MA- Convenio Colectivo de Trabajo 40/89 11 RIN; Jorge PONTORIERO; Carlos COFIÑO; Carlos VANONI; Lucio ZEMBORAIN;

Ernesto CANO; Renee GRIBAUDO; Julio VILALTELLA; Avelino GIGENA; Carlos CORNEJO; Carlos FERNÁNDEZ; Ricardo MASSERLIAN; Raúl Guillermo PASTORIZA; Alberto Carlos CANEPA; Juan. C. LECUONA; Diego GALDON; Norberto TORRES, Liliana BRION; Pedro ACUÑA; Juan Carlos CASTELLANO; Enio FONDACCI; Adolfo Gonzalo VAZQUEZ; Daniel R. INDAR; Alberto Isidro PUIG; por el sector empresario y Por el sector gremial lo hacen los Sres. Ricardo Manuel PEREZ; Hugo Antonio MOYANO; Daniel CAMPOS; Mario OVIEDO; Juan PESSI; Francisco GAZTAÑAGA; Guillermo RAMÍREZ; Pedro Elías MARIANI; Héctor Humberto REINA; Rubén BERIZZO; Eduardo RECIO; Manuel BLANCO; Segundo Mario ZAFFORA; Ángel VIVANCO; Miguel LOZANO; Pedro SCIRETTA y Néstor DIAZ; quienes luego de las deliberaciones que obran en el Expediente M.T. Nro. 829.569/88, dentro de los términos de la LEY Nro. 14.250 (t.o.) suscriben el siguiente acuerdo.

Modelo de contrato para reemplazo en período vacacional

En la ciudad de..... a los..... días del mes de de 20..... entre..... en adelante denominada la EMPLEADORA, con domicilio en la callede la localidad de, representada en este acto por el Señor, por una parte; y el Señor, en adelante denominado el TRABAJADOR, de nacionalidad, estado civil, Documento de Identidad N°, Domiciliado enpor la otra parte; convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO FIJO (art. 90, inc. a) de la Ley N° 20744, modif. por la Ley N° 21297, T.O. Decreto 396/76), el cual se regirá por las siguientes cláusulas particulares. PRIMERA: La EMPLEADORA ofrece el cargo de..... que el TRABAJADOR acepta desempeñar. Dicha tarea, será cumplida por este último los días..... dentro del siguiente horario..... SEGUNDA: El TRABAJADOR percibirá el salario básico y demás ítems económicos establecidos en el Convenio Colectivo de Trabajo N° 40/89 para su categoría profesional. TERCERA: El plazo de duración del presente contrato es de días corridos, contados a partir de la fecha de su celebración. En virtud de la duración de la contratación el TRABAJADOR queda pre avisado por este mismo instrumento de la finalización del mismo. CUARTA: La presente contratación se celebra de conformidad con lo establecido en el ítem 6.3.2 del Convenio Colectivo de Trabajo N° 40/89 y tiene por finalidad que el TRABAJADOR sustituya a personal permanente que se encuentra gozando de la licencia anual de vacaciones. En prueba de conformidad, ambas partes firman dos ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto.

FIRMA DE LA EMPLEADORA FIRMA DEL TRABAJADOR