

CONVENIO COLECTIVO DE EMPLEADOS DE SEGUROS Y REASEGUROS
(ASOCIACION ARGENTINA DE COMPAÑIAS DE SEGUROS Y ASOCIACION
ARGENTINA DE COOPERATIVAS Y MUTUALIDADES DE SEGUROS)

CLAUSULA 1º (Vigencia del Convenio)

El presente Convenio Colectivo rige desde el 1º de abril de 1995 hasta el 31 de diciembre de 1996. Las partes se comprometen a reunirse dentro del primer año de vigencia del Convenio a fin analizar la situación salarial establecida.

CLAUSULA 2º (Ambito de aplicación)

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

CLAUSULA 3º (Personal comprendido)

La presente Convención será de aplicación para todos los empleados de las empresas de seguros y reaseguros, ya sean oficiales (nacionales o provinciales), autárquicas, mixtas o privadas, cualquiera sea su naturaleza jurídica, nacionales ~~o extranjeras~~, 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).

CLAUSULA 4º (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:

- tipeo, 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

Handwritten signatures and initials:

46

www.laboralis.com.ar



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
- tarifación de riesgos standard
- tareas de cobranzas
- atención de talleristas y proveedores.
- operador de sistemas
- atención de público con referencia a la tareas específica.
- atención de pagos o cobranzas.

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
- inspección y suscripción de riesgos standard
- liquidación de impuestos
- liquidación de sueldos
- control de cuentas corrientes
- liquidación de siniestros de riesgos standard
- ejecutivo junior de cuentas
- gestión de cobranzas
- gestión de compras.

EMPLEADOS - GRUPO IV

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

- tarifación de riesgos especiales
- análisis contables e impositivos complejos
- análisis de sistemas
- análisis técnicos especiales
- análisis estadísticos complejos
- inspección y suscripción de riesgos especiales
- liquidación de siniestros por administración
- ejecutivo senior de cuentas
- coordinación de procesos operativos

JERARQUICOS GRUPO I

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

[Handwritten signatures and initials, including 'L 76', 'A. M.', and '2' are present at the bottom of the page.]



JERARQUICOS GRUPO II

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

CLAUSULA 50: (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 expresen. 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 laborales 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 aquél a quien haya suplido.

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

CLAUSULA 60: 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 las 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 se 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 nivel inmediato de reporte. Puede incluir algunos contactos adicionales de escasa importancia.

EMPLEADOS - GRUPO II

Trabajo semirutinario que requiere regular aplicación de procedimientos no muy complejos 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 la obtención, presentación o análisis de datos e información con superiores.

[Handwritten initials]

[Handwritten signatures and initials]



EMPLEADOS - GRUPO IV

Trabajo que requiere conocimientos específicos y amplia experiencia para la aplicación de procedimientos complejos a fin de decidir, con autonomía, la acción a seguir y resolver cuestiones con pocos antecedentes.

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 dichos lineamientos 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 la 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.

JERARQUICOS - GRUPO I

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 secundarios completos con cursos de especialización o terciarios/universitarios.

Trabaja según 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.

JERARQUICOS GRUPO II

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 responsabilidades 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 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.

CLAUSULA 79

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 jerarquías previstos.

CLAUSULA 80

Los sueldos mínimos conformados de cada Grupo en que se encuadra el personal son los siguientes:

EMPLEADOS SUELDO MINIMO CONFORMADO

Grupo	I	\$ 550.-
Grupo	II	\$ 700.-
Grupo	III	\$ 780.-
Grupo	IV	\$ 850.-

JERARQUICOS

Grupo I	\$ 1.000.-
Grupo II	\$ 1.300.-

MENDRES DE 18 AÑOS: Sueldo mínimo \$ 400.-

Los salarios conformados mínimos que se establecen en el presente Convenio corresponden a una jornada diaria de 7 horas de labor efectiva de lunes a viernes.

[Handwritten signatures and initials]



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.

CLAUSULA 9º

El reconocimiento de un 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.

CLAUSULA 10º (Adicional por fallas de Caja)

Todo personal que tuviere a su cargo una Caja de las empresas, percibirá en concepto de fallas de Caja un adicional mensual equivalente al 20% del sueldo mínimo del Grupo I. El fondo de fallas de Caja 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 durante ese lapso integrarán el fondo y deberán ser entregados al trabajador previa deducción de la falla si la hubiera. 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 con la liquidación de haberes del mes siguiente al cese en esa función.

CLAUSULA 11º (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 siempre que medie pedido expreso del personal con la anticipación legal correspondiente y acuerdo del empleador.

Licencias especiales

1) Por adopción

Se otorgará a la empleada que adoptare 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 L.C.T. A ese efecto, deberá acompañar el acta de guarda y la constancia judicial respectiva.

Ly
820

[Handwritten signatures and initials]



2) Por exámenes

En los niveles terciarios o universitarios se otorgará una licencia de 14 días corridos por 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. Las mismas podrán ser tomadas a razón de hasta 5 días corridos por examen. Cuando se trate de estudios universitarios o terciarios afines a la actividad aseguradora, el empleado tendrá derecho a una licencia de 21 días corridos por año calendario en las mismas condiciones que las previstas en el párrafo anterior.

CLAUSULA 12º (Día del Seguro)

Se establece como Día del Seguro el 21 de octubre de cada año que será considerado no laborable. En tal caso se abonará por dicho día el salario normal de cada trabajador en forma simple. Las empresas que resolvieren trabajar ese día abonarán la remuneración normal de los días laborables más una cantidad igual.

CLAUSULA 13º (Jornada de Trabajo)

La jornada legal será de 7 y media horas diarias para jornadas continuas, de las cuales 7 serán de labor efectiva y la restante media hora para refrigerio, salvo cuando las partes acuerden sustituir éste por una reducción horaria equivalente. La extensión máxima será de 40 horas semanales de trabajo efectivo en días hábiles.

La jornada legal a que se refiere el párrafo anterior se desarrollará principalmente en horas diurnas.

Podrá determinarse un horario de hasta 8 horas diarias de labor efectiva con acuerdo entre el personal y la empresa, abonándose proporcionalmente la hora adicional, respecto de la remuneración que percibiera.

Las empresas podrán establecer diferentes horarios de ingreso y egreso. A tal fin, deberán consensuar y reglamentar 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 prestado servicios en tales condiciones.

Los empleados comprendidos en los Grupos I a IV inclusive, tendrán derecho a percibir horas extraordinarias de conformidad con la legislación vigente.

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

[Handwritten signatures and initials]

www.laboralis.com.ar



CLAUSULA 140 (Jornada discontinua)

Las partes acuerdan la posibilidad del trabajo en jornada discontinua, en cuyo caso se otorgará al personal un lapso intermedio para el almuerzo -que no podrá ser inferior a media hora- cuyo costo estará a cargo del empleador y no podrá ser inferior al 1 1/2 % del salario básico del Grupo Empleados I. A tal efecto podrán utilizarse los sistemas de compensación admitidos por la legislación vigente.

CLAUSULA 150 (Exclusiones del Convenio)

Están excluidos del presente Convenio el personal superior desde Adscripto a Gerencia, Subgerentes, Gerentes de Área o General, así como las Secretarias de los funcionarios superiores precitados.

CLAUSULA 160 (Habilitación de las modalidades de contratación)

Tal como está previsto en la Cláusula 90 del Convenio Marco 191/92, cuya vigencia se refirma en todos sus términos, están habilitadas las modalidades de contratación promovidas establecidas por la Ley Nacional de Empleo Nº 24.013 y sus modificatorias.

CLAUSULA 170 (Articulación de la negociación)

Dentro del marco establecido en la Cláusula 100 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 reciprocas 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.

CLAUSULA 180 (Derecho de 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 articulo en el plazo máximo de 90 días.

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

CLAUSULA 190 (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

[Handwritten signatures and marks]

a esta Comisión, por la empresa o el Sindicato, absteniéndose durante la tramitación de adoptar medidas de acción directa.

La parte reclamante efectuará la correspondiente presentación escrita, de la que se 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 misma audiencia se fijarán los términos y condiciones de 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 la 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.

CLAUSULA 209

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.

CLAUSULA 210 (Absorción)

Los valores resultantes en virtud de lo establecido en la Cláusula 89 podrán absorber hasta su concurrencia cualquier incremento asignación o adelanto que hayan dispuesto los empleadores hasta marzo de 1995, inclusive. Quedan excluidos de este principio los conceptos retributivos originados en criterios de productividad o presentismo de conformidad con el Convenio Colectivo 191/92.

CLAUSULA 220 (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.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

CLAUSULA 23º

El presente Convenio Colectivo importa el cumplimiento de la Cláusula 13º del Convenio Marco 191/92 el que se 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.

CLAUSULA 24º (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 efectuada 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 Paritaria Permanente prevista en el Convenio 191/92. Sin perjuicio de lo expuesto, la adecuación salarial que correspondiere tendrá efecto desde el 1º de abril de 1995.

CLAUSULAS COMPLEMENTARIAS

- I - Se deja expresa constancia que los acuerdos a que arriben las Comisiones de Capacitación y Seguridad e Higiene formarán parte integrante del presente Convenio.
- II - Dentro de los 90 días las partes procederán a analizar y convenir acerca de la figura del empleado que desarrolla actividades de comercialización.
- III- Atento el proceso de reconversión sectorial en ciernes, 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 regular los Procedimientos de Crisis de conformidad a las previsiones del Acuerdo Marco Nº 191/92, la Ley Nacional de Empleo Nº 24.013 y el Decreto Nº 2072/94, para una equilibrada aplicación en el mercado asegurador.

La Comisión Paritaria Permanente deberá expedirse en 60 días a partir de la homologación del presente Convenio.

de 45º Vto.

Firma

11

www.laboralis.com.ar

En la Ciudad de Buenos Aires, a los cuatro dias del mes de mayo del año mil novecientos noventa y cinco, siendo las quince horas, comparecen en el MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, DIRECCION NACIONAL RELACIONES DEL TRABAJO, ante mi, don Alfonso REY, Secretario Relaciones Laborales n.º 4, los Sres.: Carlos GRECO y Dr. Norberto PANTANALI en representación de la ASOCIACION DE COMPAÑIAS DE SEGUROS y Sergio MEZZINA en representación de la ASOCIACION DE COOPERATIVAS Y MUTUALIDADES DE SEGURO, por unaparte y por la otra parte el Sr. Raul FAVELLA en representación del SINDICATO DEL SEGURO DE LA REPUBLICA ARGENTINA. - - - - -

Declarado abierto el acto por el funcionario actuante, las partes de común acuerdo manifiestan: Que habiendose incurrido en un error material en la clausula 3ra. del convenio firmado el dia 20 de abril del cte. año vienen a manifestar que se debe testar la siguiente expresion " o extranjera " .-----

Asimismo acuerdan la siguiente CLAUSULA COMPLEMENTARIA: Las empresas de seguro que sin pertenecer a la ASOCIACION ARGENTINA DE COMPAÑIAS DE SEGURO o a la ASOCIACION ARGENTINA DE COOPERATIVAS Y MUTUALIDADES DE SEGUROS quisieran adherir a las disposiciones del presente convenio, podran hacerlo en cualquier momento manifestandolo en estas actuaciones con previa comunicacion a las partes signatarias firmantes de este convenio colectivo. - - - - -

Asimismo las partes vienen a manifestar que habiendose incurrido en una omision material en la CLAUSULA 10 referida al "adicional por falla de Caja" convienen que el FONDO DE FALLAS DE CAJA, con mas sus intereses y previa deduccion de las fallas si las hubiera será liquidado al trabajador anualmente con el sueldo correspondiente al mes de enero del año siguiente al considerado.

Con lo que terminó el acto, firmando los comparecientes previa lectura y ratificacion, ante mi que certifico. - - - - -

Sector empresario

Sector Sindical

[Handwritten signatures and initials of the parties involved in the agreement]

Alfonso Rey
Secretario Relac. Laborales