

CONVENIO COLECTIVO 39/1989 MINERÍA

COMPAÑÍA MINERA EL AGUILAR SA

En la Ciudad de San Salvador de Jujuy, capital de la Provincia de Jujuy, a los 29 días de diciembre de 1988, en la Delegación Regional Jujuy del Ministerio de Trabajo de la Nación y por ante el jefe de Relaciones Laborales, Sr. Miguel Ángel Velarde, designado coordinador de la Subcomisión Negociadora para la renovación del convenio colectivo de trabajo 195/1975, por resolución (DRJ) 251/1988, actuando como secretario el señor José Orlando Ortiz -ello en virtud de la resolución de fecha 12 de mayo de 1988 de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, ampliatoria de la resolución (DNRT) 38/1988, dictada en expte. 830.117/88- comparecen, por una parte los Sres. Miguel Guanuco, Epifanio Vilte, Roberto Soza, Roberto Calizaya, Vicente O. Montesinos y Juan G. Flores, con el asesoramiento del Dr. Mario F. Snopek, en representación de la Asociación Obrera Minera Argentina -Seccional Mina Aguilar y, por la otra parte, los Sres. José Milán, Alfredo L. Arzuaga, Hugo O. Mayer y Carlos J. M. Martínez, con el asesoramiento del Dr. Mario Busignani, en representación de la Compañía Minera Aguilar SA; a efectos de suscribir el texto ordenado de la convención colectiva de trabajo y como resultado del acta acuerdo final suscripta el 28 de diciembre de 1988, de acuerdo con los términos de las disposiciones legales vigentes, el cual constará de las siguientes cláusulas:

I. PARTES INTERVINIENTES

Art. 1 - Partes intervinientes. Son partes intervinientes en este convenio colectivo de trabajo la Asociación Obrera Minera Argentina (AOMA) Seccional Mina Aguilar, con domicilio en El Aguilar, Departamento de Humahuaca de la Provincia de Jujuy y la Compañía Minera Aguilar SA con igual domicilio.

II. APLICACIÓN DE LA CONVENCIÓN

Art. 2 - Vigencia del convenio. El presente convenio regirá por el término de dos años a partir del día 1 de enero de 1989, estando en vigencia sus disposiciones durante dicho lapso. Sólo quedan exceptuadas de esta vigencia las disposiciones contenidas en los artículos 26, 27, 28, 33, 49 y 61 que serán revisadas, en cada caso, a petición de las partes.

Art. 3 - Ámbito de aplicación. El presente convenio tendrá por ámbito de aplicación el Establecimiento Minero El Aguilar, situado en El Aguilar, Departamento de Humahuaca, Provincia de Jujuy.

III. CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

Art. 4 - Agrupamientos. La clasificación de los puestos dentro de las diferentes categorías será determinada por las listas establecidas por la Compañía, copia de las cuales se incluirán en el presente convenio para conocimiento de la Seccional de AOMA. Cada modificación que la Compañía introduzca en las listas será comunicada a la brevedad por escrito a la Seccional de AOMA para su información.

Art. 5 - Categorización. Es facultad privativa de la Compañía establecer las categorías y clasificaciones de puestos sin que la organización gremial pueda efectuar reclamación a este respecto. No obstante la organización gremial podrá efectuar sugerencias para la promoción de aquel personal que, a su juicio, no se encontrara comprendido adecuadamente en las distintas categorías ya establecidas. Cuando la organización gremial

no las considere procedentes responderá de igual forma expresando los motivos, con lo cual quedará agotado el tema entre las partes.

Art. 6 - Régimen de ascensos. La compañía, como hasta ahora, continuará otorgando a todos sus trabajadores la oportunidad de ascender dentro del establecimiento mediante el desarrollo de carrera. Para tal fin ajustará su régimen de ascensos, cuando se produjeran vacantes, a las siguientes condiciones:

1. Capacidad y rendimiento.
2. Para los casos en que dos o más obreros reunieran similares méritos se tendrá en cuenta la antigüedad en la empresa.
3. No pudiendo decidir, luego de evaluarse los factores citados precedentemente, se tendrá en cuenta las sugerencias que deberá aportar la organización gremial en base a la afiliación de los mismos.

En casos excepcionales, cuando se produjeran vacantes de puestos que la compañía considere innecesario cubrir, comunicará anticipadamente esa decisión a la organización gremial.

Art. 7 - Reemplazos. La compañía acordará una bonificación a los obreros o empleados que reemplacen en sus funciones a otros de mayor categoría conforme con las siguientes normas:

- a) El reemplazo debe ser temporario y la bonificación se liquidará a partir del momento en que comienza dicho reemplazo, siempre que el período a reemplazar cubra una jornada completa como mínimo.
- b) El carácter de reemplazo debe ser confirmado por escrito, previamente al pago, por el jefe de sección.
- c) No se aceptarán reemplazos “en cadena”, es decir, que la función de un obrero o empleado reemplazante no deberá ser cubierta por otro obrero o empleado.
- d) Cuando un obrero o empleado ejecute funciones de reemplazo de puestos supervisorios o no supervisorios, la bonificación ascenderá a la diferencia entre el salario del obrero o empleado reemplazante y el salario mínimo del convenio vigente, al momento del reemplazo, para la categoría del trabajador reemplazado.
- e) Cuando la función de un obrero o empleado que desempeña tareas de supervisión (es decir, que suponga la dirección de personal) sea reemplazado por otro que revista en calidad de ayudante o reemplazante natural no existirá derecho a la bonificación, pues en la retribución de este último ya ha sido ponderada tal eventualidad.
- f) Los obreros que efectúen reemplazos de puestos de mayores categorías serán tenidos en cuenta para futuros ascensos.

Art. 8 - Cambios de puesto a puesto dentro de la Sección. Con respecto a los cambios de puesto a puesto dentro de la Sección, se establece lo siguiente:

a) El personal que tenga más de tres meses continuados desempeñándose en categorías superiores a aquella que tiene establecida, será ascendido automáticamente a la categoría inmediata superior. De no cumplirse lo enunciado precedentemente, el obrero tendrá derecho a reclamar el ascenso.

b) Asimismo, la Compañía procederá al cambio de la denominación del puesto de aquel personal que figura en una misma categoría, pero que ha estado desempeñándose por más de tres meses continuados en un trabajo distinto dentro de la misma.

c) Estas normas no abarcan los reemplazos que deban cubrirse como consecuencia de las licencias otorgadas por enfermedades o accidentes, licencia por maternidad, estado de excedencia, servicio militar, como así también las licencias por desempeños en cargos públicos, gremiales, etc.

d) Para ciertos casos excepcionales la compañía se reserva el derecho de mantener a una persona en un puesto superior por más de tres meses y hasta un máximo de doce meses, sin obligación de confirmarlo, a condición de dar aviso previo de tal circunstancia a la organización gremial.

Art. 9 - Transferencias de sección a sección. Para el caso de transferencias de sección a sección dispuestas con intención de traslado permanente, se establece un período de prueba de tres meses, como máximo, después del cual la transferencia adquirirá carácter definitivo, otorgándosele la categoría respectiva.

Se notificará a la organización gremial de esta transferencia durante la semana siguiente a la fecha en que la misma sea decidida.

Art. 10 - Trabajos fuera de servicio. Cuando un trabajador, luego de haber cumplido su turno habitual de trabajo, habiéndose retirado de su sección o en horas de descanso, fuera citado para prestar servicios, se le garantizarán dos horas mínimas de trabajo o, en su defecto, el pago de igual tiempo con el recargo que corresponda por ley.

Art. 11 - Trabajo nocturno. Las siguientes condiciones regularán el trabajo nocturno:

a) En los trabajos que se cumplen por equipos o en turnos rotativos o en otras formas, en los que se alternen horas diurnas y nocturnas, se computará cada hora de trabajo como una hora y ocho minutos a los efectos de completar la jornada normal.

b) Cuando por la modalidad del trabajo, en equipos o turnos rotativos, corresponda descanso compensatorio adicional por acumulación de horas nocturnas, teniendo en cuenta que algunas secciones no cuentan, por el momento, con personal competente en cantidad suficiente, la compañía abonará como sobretiempo el trabajo nocturno realizado por encima de la jornada normal computable.

c) La compañía establecerá, en ejercicio de sus facultades propias de dirección, los horarios, turnos y modalidades de trabajo, conforme con lo que estime adecuado a la mejor organización técnico-económica de la empresa y de la producción, dentro de las normas legales vigentes.

d) Cualquier modificación que sea consecuencia de las normas precedentes será aplicada dentro del término prudencialmente necesario para el ajuste y correlación de los nuevos horarios y turnos, salvo el reconocimiento de los ocho minutos por hora, a los efectos del pago del sobretiempo.

Art. 12 - Licencias.

a) Ordinarias.

- Personal jornalizado

La compañía se ajustará estrictamente a lo establecido por las normas legales vigentes.

- Personal mensualizado

Otorgará 30 días corridos por año hasta una antigüedad de 20 (veinte) años. Salvo en lo referente al beneficio de días de vacaciones, citados precedentemente, el resto de obligaciones se ajustará, estrictamente, a lo establecido por las normas legales vigentes.

b) Especiales (personal jornalizado y mensualizado)

- Por nacimiento de hijo: Tres (3) días corridos.

- Por matrimonio: Diez (10) días corridos.

Se deberá dar aviso por escrito a la compañía con, por lo menos, 30 (treinta) días de anticipación.

- Por fallecimiento de cónyuge, hijos y padres del trabajador: Tres (3) días corridos.

- Por fallecimiento de hermanos del trabajador: Un (1) día.

- Por fallecimiento de hermanos menores a cargo del trabajador: Dos (2) días cuando ocurra en Aguilar, y tres (3) días cuando ocurra fuera de Aguilar.

- Por exámenes: Dos (2) días corridos por examen hasta un máximo de diez (10) días por año calendario.

En todos los casos comprendidos en el inciso b) se deberá justificar el hecho invocado, mediante la presentación del certificado correspondiente, dentro de los 30 días.

Salvo en lo referente a la cantidad de días, para todos los casos citados precedentemente, el resto de obligaciones se ajustará, estrictamente, a lo establecido por las normas legales vigentes.

Art. 13 - Dadores de sangre. La compañía concederá un día de licencia paga al personal que, voluntariamente, done sangre cuando ello ocurra en el establecimiento.

Si a criterio del médico de la compañía fuera necesario, se le suministrará un refrigerio compensatorio.

La licencia mencionada en el párrafo 1 también será aplicable cuando la donación de sangre se realice fuera de la localidad de El Aguilar pero, esté destinada a su grupo familiar (padre, madre, esposa, hijos y hermanos), o para personal dependiente de la compañía. Para tal fin el donante deberá presentar certificado médico.

Art. 14 - Día del Obrero Minero. El domingo inmediato al 28 de octubre de cada año o el mismo día si fuere domingo, será considerado el Día del Obrero Minero para todo el personal -jornalizado y mensualizado- comprendido en este convenio, abonándose por tal concepto una suma equivalente al salario normal, a todo el personal que reúna las condiciones establecidas por la ley para el pago de jornales en días feriados nacionales.

Art. 15 - Accidentes y enfermedades inculpables. Son aquéllas no provocadas maliciosamente que, según dictamen médico, impiden el ejercicio normal del trabajo.

En los supuestos casos de accidentes y/o enfermedades inculpables, ajenos al trabajo, que impidan al trabajador la prestación de su servicio serán de aplicación las siguientes normas:

- a) Se incluirá, provisoriamente en esta condición, los accidentes o enfermedades profesionales cuando existan dudas sobre el origen de la enfermedad o el infortunio.
- b) Los médicos de la compañía certificarán la existencia de la enfermedad, verificando y controlando su evolución, a efectos de fijar el momento de rehabilitación, sin dejar de lado los derechos que el trabajador tiene de acuerdo con las normas legales vigentes (nacionales y/o provinciales).
- c) Cuando los médicos de la compañía determinen una incapacidad del orden del 66% o más a cualquiera de sus trabajadores, la empresa facilitará, a la brevedad posible, la documentación necesaria para iniciar trámites previsionales.
- d) Para casos muy excepcionales, cuando un trabajador requiera someterse a revisión médica particular en centros asistenciales de San Salvador de Jujuy, la compañía podrá otorgar hasta 5 (cinco) días hábiles de licencia sin goce de sueldo.

La autorización previa para hacer uso de esta licencia, deberá ser avalada, incuestionablemente, por el servicio médico de la compañía.

En estos casos excepcionales, los gastos de traslado, estadía y atención médica serán por cuenta del trabajador.

e) A solicitud del trabajador, la compañía revisará la situación contractual del personal con baja médica y recomendación de realizar tareas livianas cuando, esta última, no pueda ser contemplada. En este supuesto y contando siempre con la conformidad del trabajador, la compañía tendrá la opción de ofrecer satisfacer, hasta su concurrencia, el pago total de los plazos previstos por el artículo 208 de la ley de contrato de trabajo, abonar la indemnización que pudiera corresponder, según el caso, estipulada por los artículos 245 y 247 del mismo régimen, conforme remisión del artículo 212 y la disolución del contrato de trabajo. En el momento de formalizar el ofrecimiento se solicitará la presencia de un representante de la organización gremial.

f) Las consecuencias derivadas de ebriedad, peleas, tentativas de suicidio y todas otras provocadas maliciosamente quedan excluidas del beneficio de las normas citadas precedentemente.

Art. 16 - Accidentes de trabajo. En los casos de infortunios laborales, la compañía se ajustará estrictamente a lo previsto por las disposiciones legales vigentes.

Ello no obstante, cuando se produzca un accidente de importancia se informará a la organización gremial, la cual podrá aportar sugerencias sobre el hecho ante el Departamento de Seguridad.

Asimismo y si la compañía lo considera oportuno facilitará el acceso de algún integrante de la organización gremial, al lugar del accidente.

El cuerpo médico de la compañía y/o el personal de enfermeras del hospital, enfermería Mina y Tres Cruces brindarán preferente atención al personal accidentado cuando éste sea trasladado a esas dependencias, posponiendo otras actividades de rutina que pudieran estar desarrollando.

Art. 17 - Exámenes médicos. La compañía se compromete a someter a los trabajadores que realicen trabajos subterráneos y en la trituradora (chanchos), a un examen radiológico anual y a los de superficie cada dos años. Esta obligación estará condicionada a la disponibilidad de placas. Además, practicará a todo el personal los exámenes médicos determinados por las normas legales vigentes. Todos estos exámenes se realizarán dentro del horario de trabajo. Los tratamientos médicos que deban realizar los trabajadores deberán ser explicados de forma tal que permita un adecuado entendimiento.

Art. 18 - Examen médico de egreso. Los exámenes médicos de egreso se realizarán de acuerdo con las siguientes pautas:

Mediando preaviso: Se cumplirá dentro del plazo establecido por el artículo 231 de la ley de contrato de trabajo.

Sin mediar preaviso: Se cumplirán inmediatamente a la fecha de la desvinculación. Los gastos de traslado y estadía del personal que la compañía derive a otros centros, por este motivo, estarán a cargo de la compañía de forma tal que no represente erogación alguna para el trabajador.

Art. 19 - Recuperación en caso de enfermedades transitorias. Los trabajadores que por prescripción de los médicos de la compañía deban cambiar transitoria o definitivamente de lugar de tareas, al ser transferidos a otros sectores de trabajo, no sufrirán reducción de sus salarios.

Art. 20 - Seguridad e higiene. En materia de seguridad e higiene en el trabajo, la compañía continuará su práctica de observar las normas legales y reglamentarias vigentes. La organización gremial podrá presentar a la compañía para su estudio, sugerencias destinadas al perfeccionamiento del sistema de medidas relacionadas con la seguridad e higiene en el trabajo y prevención de accidentes.

Art. 21 - Higiene y seguridad. Prevención de accidentes. La compañía, como hasta ahora, continuará capacitando a su personal en materia de higiene y seguridad y prevención de accidentes de trabajo de acuerdo con las características y riesgos propios -generales y específicos- de las tareas que desempeñe o que desempeñará, si fuera personal ingresante.

Consecuentemente, los trabajadores deberán informar a la supervisión sobre cualquier problema o anomalía que estimen pueda surgir o encontrar dentro de sus respectivos lugares de trabajo. Esta información será canalizada por la supervisión del Departamento de Higiene y Seguridad para su análisis y evaluación.

Art. 22 - Equipos y normas de seguridad. Los trabajadores deberán utilizar todos los elementos de protección personal provistos por la compañía y observar las normas de seguridad, declaradas obligatorias, para el cumplimiento de las tareas en el establecimiento.

Aquel personal que no cumpla con lo enunciado precedentemente se hará pasible de las sanciones que correspondan.

Se justifica este criterio, pues tanto la compañía como la organización gremial están persuadidos de la necesidad de prevenir y evitar toda actitud negligente que provoque riesgos para la salud o integridad física del o de los trabajadores y además, formar conciencia sobre el uso de los elementos de protección personal y cumplir con las normas de seguridad.

De las sanciones que aplique la compañía por no utilizar los elementos de protección personal o de violar normas de seguridad, se entregará copia a la organización gremial para que coopere, también, en la tarea de persuadir a los trabajadores acerca de la importancia de cuidar su integridad física.

Asimismo, los jefes de sección considerarán las dificultades que exprese encontrar el trabajador respecto de la utilización y/o calidad de los elementos de protección personal, para luego ser sometidas al Departamento de Seguridad de la Compañía.

Art. 23 - Elementos de protección personal. La compañía proveerá, conforme a las reglamentaciones que dicte, todos los elementos de protección que juzgue necesarios (botas, guantes, anteojos, etc.) a fin de prevenir de riesgos de accidentes o enfermedades a los trabajadores.

Asimismo, fijará normas para la seguridad en la ejecución de las tareas, copia de las cuales se entregarán a la organización gremial para su conocimiento.

Estas normas serán revisadas periódicamente para incluir otras que así lo requieran o efectuar las modificaciones necesarias teniendo en cuenta, para tal fin, las sugerencias que pudiera presentar la organización gremial.

En caso de surgir inconvenientes o dificultades con la utilización de alguno de los elementos de protección personal provistos por la compañía, el trabajador deberá informar de ello al jefe de sección quien elevará esa información al Departamento de Seguridad para el trámite que pueda corresponder.

Art. 24 - Ropa de trabajo.

- La compañía proveerá, conforme con las reglamentaciones que dicte, toda la ropa de trabajo que juzgue necesaria para las distintas tareas que componen su actividad laboral.
- La determinación de la necesidad de uso de la ropa de trabajo, su aprobación interna, condiciones de utilización, como así también, el tiempo de vida útil, estará a cargo del funcionario responsable del servicio de higiene y seguridad de la empresa.
- La ropa de trabajo al igual que los equipos y elementos de protección personal serán de uso individual exclusivamente.
- Para el caso de un deterioro prematuro de la ropa de trabajo, equipos y/o elementos de protección personal producido con motivo u ocasión del trabajo que dificulte o imposibilite su utilización, se repondrán sin cargo alguno, a la brevedad posible.
- Para los casos de pérdida, extravío o roturas fuera del lugar de trabajo o no debidas al uso normal la reposición se hará con cargo al trabajador.
- La entrega sistemática programada de la ropa de trabajo, equipos y elementos de protección personal se realizará dentro del horario de 8 a 12 y de 13 a 17 horas.
- La representación gremial podrá presentar a la compañía para su estudio, sugerencias destinadas al perfeccionamiento del sistema de reposición de estos elementos como, así también, referidas a la calidad y color de los mismos.
- Las partes acuerdan agregar a este convenio el listado de ropa de trabajo que, actualmente y para cada sección entrega la compañía como Anexo 2 y que forma parte indivisible del mismo.

Art. 25 - Documentación personal. La compañía facilitará a sus trabajadores la documentación personal que pueda obrar en su poder a los efectos de realizar trámites oficiales (jubilaciones, bancarios, etc.), a la brevedad posible, salvo aquella que tenga obligación de conservar o presentar luego por imposición de leyes nacionales o provinciales.

V. SALARIOS, CARGAS SOCIALES, BENEFICIOS SOCIALES

Art. 26 - Salarios básicos. La compañía abonará a partir del 1 de enero de 1989 los siguientes salarios básicos:

JORNALIZADOS	CATEGORÍA	NUEVO JORNAL DIARIO BÁSICO VIGENTE
	A (Molino)	
	A (Sup. Mina)	
	A (Int. Mina)	
	B	
	C	
	D	
	E	

MENSUALIZADOS	CATEGORÍA	NUEVO SUELDO MENSUAL BÁSICO VIGENTE
	5	
	4	
	3	
	2	
	1	

Art. 27 - Adicionales. La compañía otorgará a partir del 1 de enero de 1989, únicamente al personal de Interior Mina, un adicional de =A= 19,82 (australes diecinueve con 82/100) por mes para el personal mensualizado y, de =A= 0,70 (australes cero con 70/100) por día para el personal jornalizado.

La compañía abonará en concepto de compensación por zona el importe de =A= 11,00 (australes once con 00/100) por día al personal jornalizado y de =A= 275,00 por mes al personal mensualizado (australes doscientos setenta y cinco con 00/100).

Art. 28 - Bonificación por antigüedad. La compañía otorgará una bonificación por antigüedad a todos sus obreros y empleados, en base a la antigüedad que registren en la empresa y según los valores detallados a continuación:

- De uno a diez años de antigüedad	
- Más de diez años de antigüedad	

Las sumas que correspondan por este concepto se computarán para el cálculo de la gratificación por Retiro Voluntario del artículo 32.

Art. 29 - Absorción. Queda entendido que los aumentos así reconocidos son a cuenta de cualquier futuro aumento que resulte de disposiciones legales o de convenios colectivos, cualquiera sea el procedimiento seguido para fijarlos. Por lo tanto, dicho futuro aumento, si llegare el caso, será aplicado sobre los salarios y sueldos vigentes a la fecha que se haya

tomado como base de cálculo para su determinación, de modo que los aumentos presentes resulten íntegramente absorbidos por aquél.

Las partes reconocen y acuerdan que mediante la vigencia del presente convenio suscripto quedarán sin efecto todos los convenios y/o acuerdos anteriores celebrados entre las partes como, así también, todo tipo de acuerdos sociales, salariales, etc., que como consecuencia puedan haberse celebrado, quedando con la firma del presente convenio debidamente compensados y/o absorbidos.

Art. 30 - Equiparación. En caso de que los salarios del convenio nacional de minería, aplicables a esta zona, se modificaren durante la vigencia del presente convenio, superando a los que resulten de la aplicación del mismo, los salarios vigentes en El Aguilar serán aumentados hasta igualar a los del convenio nacional, a partir de la fecha en que estos últimos hayan sido otorgados.

Art. 31 - Salario familiar. La compañía se ajustará estrictamente a lo dispuesto por las normas legales vigentes.

Art. 32 - Gratificación en caso de retiro voluntario de la empresa.

a) La Compañía abonará una gratificación al obrero o empleado que voluntariamente se retire de la empresa, siempre que acredite:

- Excelente foja de servicio.

- Antigüedad mínima de trabajo ininterrumpido de seis años en Interior Mina o de ocho años en las restantes secciones.

Cuando se hubieran prestado servicios alternadamente en Interior Mina y en otras secciones, la antigüedad se calculará proporcionalmente. La ausencia por prestación del servicio militar no interrumpe la antigüedad.

b) El monto de la gratificación se calculará de acuerdo con la siguiente escala:

INTERIOR MINA

Años de antigüedad	Proporción de sueldo por cada año de antigüedad
6 a menos de 10	6 días
10 a menos de 13	7 días
13 a menos de 16	8 días
16 a menos de 18	10 días
19 a menos de 22	14 días
22 o más	18 días

OTRAS SECCIONES

Años de antigüedad	Proporción de sueldo por cada año de antigüedad
8 a menos de 12	6 días
12 a menos de 15	7 días
15 a menos de 18	8 días
18 a menos de 20	10 días
20 a menos de 25	14 días
25 o más	18 días

c) Fracciones de tiempo no inferiores a tres meses, se computarán como año íntegro.

d) A los fines de esta gratificación se utilizará el sueldo o jornal diario vigente a la fecha en que se produzca el egreso.

e) En el caso de fallecimiento del obrero o empleado, la gratificación prevista en esta cláusula se otorgará, en las proporciones de ley, a las siguientes personas:

1. A la esposa no privada de derecho hereditario y, a falta de ésta, a la madre de los hijos reconocidos que los tenga bajo su guarda y cuidado.

2. A los hijos matrimoniales o reconocidos hasta la edad de veintidós años o incapacitados para el trabajo.

3. En defecto de esos parientes, a los ascendientes que hubieran estado a cargo del extinto.

Art. 33 - Seguro de vida colectivo. La compañía mantendrá en vigencia un contrato de Seguro de Vida Colectivo por un capital uniforme que, en ningún caso, será inferior al capital del Seguro de Vida Obligatorio (decreto 1567/1974), para cada trabajador comprendido en este convenio. La prima, como hasta ahora, será abonada íntegramente por la compañía.

A opción del trabajador se podrá ampliar el capital asegurado, dentro de los límites y normas de este tipo de pólizas, estando a cargo del trabajador el pago de la prima que corresponda a este seguro adicional, la cual será descontada, automáticamente, de sus haberes.

Los capitales mencionados serán los que a continuación se detallan:

Capital uniforme:	
Capitales opcionales:	

Art. 34 - Viviendas y baños.

a) Viviendas: La compañía ratifica su propósito de continuar -como hasta ahora- el programa de construcción de nuevas viviendas y el mejoramiento de las existentes, con el propósito de proporcionar a su personal ambientes aún más cómodos que los actuales.

Será obligación de todo el personal el cuidado, conservación y mantenimiento de todas las viviendas e instalaciones así como de los elementos que se les provea quedando entendido que el costo de las reparaciones de cualquier daño, no provocado por el uso normal, será compensado por él o los causantes del perjuicio.

Asimismo la compañía continuará con el programa de reemplazo de los focos por tubos fluorescentes. Se programará, durante la vigencia del presente convenio, agregar en baños, cocinas y dormitorios un tomacorriente en las actuales llaves de luz.

Estos programas estarán condicionados por la disponibilidad de estos elementos por parte de la compañía.

b) Baños: La compañía ratifica su propósito de continuar -como hasta ahora- el programa de construcción de baños en las viviendas del personal.

Se habilitarán los lavaderos, duchas y baños existentes, intensificándose el control sobre su funcionamiento, comprometiéndose la colaboración de todos los usuarios en el mantenimiento y conservación de los mismos.

Art. 35 - Servicio de energía eléctrica. La compañía y la organización gremial reconocen la necesidad de limitar el uso de la energía eléctrica para fines domésticos y la conveniencia de adoptar medidas para reprimir abusos que puedan conspirar contra el desarrollo industrial del establecimiento. De acuerdo con este concepto, establecen lo siguiente:

a) El personal podrá usar energía eléctrica en forma gratuita hasta un determinado límite. El exceso de consumo por encima del límite gratuito establecido y hasta el tope máximo que corresponda, será abonado a razón de =A= 0,60 por Kw.

Los excesos que superen el tope máximo serán abonados a razón de =A= 0,80 por Kw. Estos valores se actualizarán con la misma base de cálculo en que se incrementarán los salarios.

Categorías		Límite de consumo mensual gratuito por vivienda	Tope máximo de consumo mensual por vivienda
Mensual	Jornal		
1-2	-	120	145
3	E	100	130
4	D	90	120
5	A-B-C	80	110

b) Para los casos de exceso de consumo por encima del tope máximo fijado en el inciso anterior o de violencia o alteración de los medidores de consumo por parte de los empleados u obreros, o de sus familiares o de personas que convivan con ellos, la compañía podrá aplicar las sanciones que considere adecuadas.

c) Se instalarán fusibles de 10 amperes, en las viviendas del personal y de 30 amperes en las “corridas”. La reparación de fusibles se efectuará únicamente en horas normales de trabajo y por personal expresamente autorizado por la compañía. Cuando se advirtiera que los fusibles de una vivienda fueron cambiados sin expresa autorización se aplicarán las sanciones del inciso b) de este artículo.

d) La reparación de fusibles y/o desperfectos eléctricos en las instalaciones domiciliarias se realizarán a la brevedad, en lo posible, dentro de la jornada de trabajo.

Art. 36 - Cambios de domicilio. La compañía, como hasta ahora, facilitará a los trabajadores casados que cambien de domicilio, movilidad para el traslado de sus efectos personales, coordinando la fecha y hora del cambio de acuerdo con su disponibilidad de vehículos y choferes.

Para tal fin, y a solicitud del trabajador, se contemplará la posibilidad de otorgar 1 (uno) día de descanso sin goce de sueldo y cuando ello no interfiera con el cumplimiento de las labores diarias de la sección a la que pertenece el trabajador.

Se procurará que la vivienda asignada esté en las mejores condiciones de habitabilidad posible.

Art. 37 - Provisión de artículos de primera necesidad. La compañía fijará los precios de venta de los artículos que expende la proveeduría del establecimiento minero al límite mínimo indispensable que permita cubrir los costos de explotación. Se deja establecido que la proveeduría sólo tiene por objeto organizar la provisión conveniente de artículos de consumo, necesarios para la población, sin perseguir fines de lucro. Si en la explotación se obtuviera ganancias netas la compañía resolverá su distribución entre sus trabajadores en la forma más equitativa posible. La compañía tiene a disposición de la organización gremial la lista de precios de los artículos de primera necesidad.

Art. 38 - Créditos de mercados. La compañía brindará a su personal, con arreglo a las condiciones y limitaciones que ella imponga, la posibilidad de obtener créditos para efectuar compras en los kioscos de bazar y tienda de su sección Mercados. La devolución de esos créditos podrá efectuarse, a opción del interesado, en 3 o 5 cuotas para lo cual se solicitará, a la autoridad de aplicación, la autorización pertinente que permita exceder el porcentaje máximo de descuento autorizado por las disposiciones legales vigentes.

Art. 39 - Leña. La compañía entregará leña, como hasta la fecha, una vez por semana en las viviendas del personal. Cuando las condiciones de los caminos impidan el paso de los vehículos que efectúan el reparto, la leña será entregada en el lugar más accesible posible.

Art. 40 - Funciones cinematográficas. Como hasta la fecha la compañía proyectará en forma gratuita una vez por semana, películas cinematográficas para los obreros, empleados y sus familiares, conforme con el siguiente programa:

1. Campamentos Veta Mina y Molino:

- Función matiné: una película para niños.
- Función tarde y noche: dos películas para mayores.

2. Campamento Tres Cruces:

- Función tarde: una película para niños.
- Función noche: dos películas para mayores.

En épocas invernales, de no mediar inconvenientes técnicos que lo limiten, se calefaccionarán los estadios durante el tiempo de proyección.

Art. 41 - Servicio de ómnibus. La compañía continuará brindando, para todos los trabajadores, el servicio de transporte entre los centros urbanos Mina y Molino con Tres Cruces. Este servicio público será para el personal de la compañía y su grupo familiar primario que resida en El Aguilar. Se reforzará este servicio, de acuerdo con las disponibilidades de ómnibus y choferes, durante festividades tradicionales tales como Navidad, Año Nuevo, Carnaval y 23 de agosto.

Art. 42 - Movilidades. La compañía contemplará, de acuerdo con sus disponibilidades de vehículos y choferes, cubrir los siguientes servicios de movilidades:

a) Traslado de personal de Interior Mina.

Concordante con los horarios de ingreso y salida, en los tres turnos de la Mina, movilidad para el traslado de personal afectado a las labores de los niveles superiores.

b) Actividades gremiales.

Para reuniones de comisión directiva de delegados seccionales y asambleas, previa solicitud escrita con anticipación razonable.

Art. 43 - Alquiler de vehículos para casos de urgencia.

a) Para casos de urgencias motivadas por fallecimientos o enfermedad grave de obreros, empleados o sus familiares (padres, esposa, hijos o hermanos que residan con carácter permanente en El Aguilar y estén a cargo del obrero), la compañía alquilará vehículos al 25% de la tasa normal estipulada en su reglamento interno.

b) El interesado deberá justificar la urgencia del caso mediante certificado médico o de defunción.

c) La organización gremial colaborará en evitar los abusos. La compañía alquilará vehículos siempre que sus disponibilidades de medios de transporte lo permitan. Este

criterio queda justificado por la limitada disponibilidad de vehículos y su imprescindible necesidad en los aspectos vinculados con la producción.

d) Las recaudaciones que reciba la compañía por este concepto serán acreditadas en la cuenta de la “Caja de Ayuda Social”.

Art. 44 - Personal saliente. La compañía proveerá al personal saliente, para el embalaje de sus efectos personales, cajones y/o cajas en desuso siempre que los tuviera en existencia. Además y conforme con la antigüedad registrada en la compañía al momento del egreso, se proveerán los siguientes elementos:

Antigüedad menor de 5 años:

No se proveerán cajones ni listones para embalaje de muebles. Movilidad hasta Tres Cruces.

Antigüedad entre 5 y menor de 10 años:

Se proveerán listones para embalaje de muebles únicamente. Movilidad hasta Tres Cruces.

Antigüedad entre 10 y menor de 15 años:

Se facilitará un (1) cajón standard y listones para embalaje de muebles. Movilidad, a tarifa normal, hasta destino máximo San Salvador de Jujuy.

Antigüedad entre 15 y menor de 20 años:

Se facilitarán dos (2) cajones standard y listones para embalaje de muebles. Movilidad a tarifa de emergencia, hasta destino máximo San Salvador de Jujuy.

Antigüedad entre 20 y menor de 25 años:

Se facilitarán dos (2) cajones standard y listones para embalaje de muebles. Movilidad por cuenta de la compañía, hasta destino máximo San Salvador de Jujuy.

Antigüedad de 25 años o más:

Se facilitarán tres (3) cajones standard. Se efectuará el embalaje de muebles. Movilidad, por cuenta de la compañía, hasta destino máximo San Salvador de Jujuy.

Art. 45 - Comedores Molino y Mina.

- Se establecerán diferentes menús abarcando un plazo de 15 días como mínimo.

- Los mismos serán exhibidos para conocimiento de los comensales.

- Los representantes de la organización gremial, como usuarios del sistema, podrán presentar sugerencias a la compañía para mejorar el servicio y/o proponer concesionarios.

Art. 46 - Estadios cubiertos. La compañía contemplará con preferente atención la posibilidad de ceder estas instalaciones para asambleas extraordinarias y eventos deportivos y sociales organizados por el gremio, previa solicitud por escrito con anticipación suficiente.

Art. 47 - Derivaciones médicas. Las derivaciones a otros Centros Asistenciales de la Provincia de Jujuy se ajustarán a lo exigido por las normas legales y reglamentarias vigentes.

Art. 48 - Enfermería de Tres Cruces. La compañía, como hasta ahora, brindará al personal de su dependencia radicado en el centro urbano de Tres Cruces asistencia médica y farmacéutica de acuerdo con las normas legales vigentes.

Art. 49 - Caja de ayuda social. La Caja de Ayuda Social se regirá por las disposiciones que, como Anexo 3 forma parte indivisible de este convenio.

VI. REPRESENTACIÓN GREMIAL - SISTEMA DE RECLAMACIONES

Art. 50 - Aplicación de sanciones. Régimen. La compañía aplicará medidas disciplinarias proporcionadas a las faltas o incumplimientos demostrados por el trabajador. Esta facultad será ejercida de conformidad y dentro de los límites fijados por la ley no pudiéndose aplicar sanciones disciplinarias que constituyan una modificación del contrato de trabajo. Asimismo y antes de aplicar sanciones, la supervisión considerará los argumentos que pueda exponer el trabajador con relación a la falta supuestamente cometida. La notificación de la sanción deberá realizarse contemporáneamente a la falta cometida.

Art. 51 - Reclamo. Definición. Se define por reclamo toda queja referente a la aplicación de medidas disciplinarias o alegadas violaciones de leyes o convenios de trabajo o problemas relacionados con el desempeño en el trabajo.

Art. 52 - Tiempo para el reclamo. Los trabajadores deberán formular sus reclamos dentro de las setenta y dos horas de producido el hecho que los suscite. En caso de no hacerlo así, no serán considerados pues, tanto la compañía como la organización gremial conceptúan que no existe justa causa o, que carecían de la importancia necesaria para ser tratados.

Art. 53 - Tramitación del reclamo. La consideración de los reclamos formulados o presentados por los trabajadores se tramitará conforme a las siguientes normas:

a) En primer término, el trabajador deberá someter su reclamo al jefe de sección, quien considerará los argumentos que exponga el trabajador.

Esta instancia será considerada a los efectos de cumplir con el plazo de 72 hs fijado por el artículo 52.

b) Si en la instancia anteriormente mencionada el trabajador no obtuviera una explicación o solución satisfactoria para su reclamo, requerirá la intervención del delegado gremial. De no poderse lograr la intervención del delegado gremial, previo aviso al jefe de sección, el trabajador someterá el reclamo a la Comisión de Reclamos de la organización gremial.

c) Si aún con la presencia del delegado gremial, no pudiera concretarse un acuerdo o solución para su reclamo, también previo aviso al jefe de sección, someterá la situación a la Comisión de Reclamos de la organización gremial quienes por escrito o verbalmente, considerará el reclamo con la Gerencia del Establecimiento. Esta última tendrá derecho de exigir que el reclamo se justifique previamente por escrito.

d) La Compañía tendrá a disposición de la organización gremial y para el tratamiento de estos reclamos copia de las sanciones que pueda solicitar.

e) Los reclamos serán considerados por orden de presentación. En las conversaciones que se mantengan con la Gerencia, intervendrán dos miembros de la Comisión de Reclamos, el Delegado Sindical de la sección y el obrero o empleado afectado. La Gerencia se reserva el derecho de tratar los reclamos fuera del horario normal del trabajo.

Art. 54 - Falta de acuerdo. Cuando las partes no puedan llegar a un acuerdo sobre cuestiones vinculadas con leyes o convenios de trabajo, recurrirán por escrito a las autoridades de trabajo pertinentes.

Art. 55 - Procedimientos conciliatorios. Al suscitarse un conflicto colectivo, las partes se obligan, en cualquier caso, a someterse a los procedimientos conciliatorios determinados por las disposiciones legales vigentes, ante la autoridad del trabajo competente.

Art. 56 - Aviso oportuno. La parte recurrente deberá dar aviso a la otra de su presentación a la autoridad del trabajo pertinente con tres días de anticipación, a los fines de formalizar los trámites de conciliación.

Art. 57 - De la huelga. La huelga se limitará a la suspensión pacífica del trabajo.

Al efectuar medidas de fuerza ambas partes convienen en mantener en funcionamiento los siguientes servicios esenciales:

a) Hospital y Farmacia Molino: Guardia por turno solamente.

b) Enfermería Mina: Guardia por turno solamente.

En estas dependencias se contará con un chofer de ambulancia por turno.

c) Enfermería Tres Cruces: Guardia solamente.

d) Usina: 1 maquinista, 1 tablerista y 1 filtrador por turno.

e) Interior Mina: 1 guincho, 1 jaulero y 1 bombero por turno.

f) Garajes: 1 chofer para el servicio de ómnibus.

g) Agua potable: Se mantendrá el suministro normal.

Las partes podrán convenir las cantidades de personal y horarios para mantener otros servicios que pudieran ser necesarios para la población.

VII. DISPOSICIONES ESPECIALES

Art. 58 - Relaciones entre las partes. La compañía y la organización gremial declaran que, como hasta ahora, el respeto recíproco, la comprensión, la colaboración y la buena fe, constituyen la base de sus relaciones. Estos factores facilitarán el entendimiento necesario

para determinar las condiciones de trabajo, prevenir y solucionar los conflictos y asegurar un alto índice de productividad en el establecimiento minero. A los fines expresados precedentemente la organización gremial y sus afiliados colaborarán para alcanzar, dentro de sus posibilidades, un óptimo rendimiento. Esta colaboración se concretará conservando en buen estado las máquinas y herramientas, evitando el desperdicio de materias primas, observando las normas que se impartan para la prevención de accidentes y/o enfermedades, no abandonando los ambientes de trabajo en horas laborales para atender asuntos extraños al mismo, manteniendo el rendimiento diario y suprimiendo el ausentismo injustificado. La compañía se compromete, como hasta ahora, a considerar las sugerencias que la organización gremial le haga llegar para el logro de estos propósitos.

Art. 59 - Reuniones. Siempre que las partes lo estimen oportuno convendrán como hasta ahora, fechas y horas para el tratamiento de las distintas cuestiones que puedan surgir de la aplicación de este convenio o de conflictos individuales de trabajo.

Art. 60 - Convenios locales. Las modificaciones que contenga el presente convenio con relación al que se renueva por este acto no significa alterar el alcance y carácter que los convenios locales han tenido hasta el presente.

Art. 61 - Contribuciones sindicales. Además de las cuotas de la Caja de Ayuda Social y de la cuota sindical, la Compañía descontará a cada trabajador afiliado a la organización gremial, la cantidad de =A= 5 (cinco australes) mensuales cuyo monto depositará a la orden de la Asociación Obrera Minera Argentina, Seccional Mina Aguilar, para la formación de una "Caja de Seguro de Retiro".

La compañía deberá retener y depositar, también a la orden de la Asociación Obrera Minera Argentina -Seccional Mina Aguilar- el 80% (ochenta por ciento) del importe correspondiente al primer mes de aumento previsto en este convenio a todo el personal comprendido dentro de sus disposiciones, sea o no afiliado a dicha organización gremial, previa resolución de la Dirección General de Asociaciones Gremiales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación.

Art. 62 - Homologación. Las disposiciones del presente convenio serán obligatorias a partir de su homologación.