

1.10.1996

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

INTERCARGO S.A.C. UPSA

INDICE:

I - INTRODUCCION

- Partes intervinientes
- Fines Compartidos
- Objetivos
- Vigencia
- Autoridad de aplicación
- Ordenamiento

II- CONDICIONES DE TRABAJO

- 1.- Personal Comprendido
- 2.- Modalidades de contratación
- 3.- Jornada de trabajo
- 4.- Licencias
 - 4.1 Vacaciones
 - 4.2 Licencia por accidentes y enfermedades
 - 4.3 Licencias especiales
 - 4.4 Licencia por maternidad
 - 4.5 Licencia por adopción
 - 4.6 Licencia gremiales
- 5.- Comisión de Autocomposición e interpretación
- 6.- Poder de Organización y Dirección Empresaria

III CONDICIONES SALARIALES

- 1.- Estructura Categorical
- 2.- Conceptos remunerativos
 - 2.1 Básico
 - 2.2 Antigüedad
 - 2.3 Adicional Voluntario Empresa
- 3.- Reintegro de gastos y comisiones
 - 3.1 Vales de comida
 - 3.2 Reintegro por gastos de servicio
 - 3.2 Comisiones de servicio
- 4.- Beneficios
 - 4.1 Transporte
 - 4.2 Jubilación
 - 4.3 Muerte del trabajador
 - 4.4 Ropa de trabajo

IV ANTIGUEDAD

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO U.P.S.A. - INTERCARGO S.A.C.

I - INTRODUCCION

Partes Intervinientes:

Entre la Unión del Personal Superior y Profesional de Empresas Aerocomerciales representada por los abajo firmantes, por una parte y por la otra INTERCARGO S.A.C., representada por quien también se indica al pie de la presente, convienen suscribir el siguiente Convenio Colectivo de Trabajo.

Fines Compartidos:

Constituye un fin común a ambas partes la necesidad de dotar a la actividad aeroportuaria de los requisitos propios de su condición de servicio público, esencial para el interés nacional, a cuyo efecto aspiran a lograr una prestación del mismo caracterizada por la eficiencia operativa y el trato adecuado al cliente, propósitos que a su vez exigen la preservación de armoniosas relaciones laborales, con resultados satisfactorios para colaboradores y Empresa, a través de la modernización de las técnicas laborales y de gestión que permitan los incrementos de productividad necesarios para su desarrollo y el tratamiento de los problemas inherentes a las propias relaciones derivadas del perfil que distingue a la entidad sindical sin descuidar la capacitación orientada a la plena realización laboral.

La Empresa ha comenzado a superar la difícil etapa de reorganización y adaptación a las nuevas reglas de mercado, signadas por la alta competitividad y desregulación del servicio, marco que exige un claro compromiso de todos los componentes que integran la unidad empresaria.- Este escenario exige reconocer la favorable predisposición evidenciada por UPSA al comprender y en su caso acompañar decisiones difíciles pero impostergables que ahora auspician un futuro más proclive para la consecución de aquellos objetivos aún no alcanzados.

Objetivos:

Con el propósito de dejar establecidas las pautas principales que regirán las relaciones de trabajo, este instrumento resumirá las coincidencias, compromisos y objetivos de las partes que encuadrarán sus futuras relaciones y las normas que las regulen.

Las partes convienen introducir una serie de institutos y mecanismos que doten de la dinámica necesaria a la relación colectiva y que a la vez reflejen las condiciones que signarán el futuro tratamiento laboral sobre esta materia, entendiéndose, que se impone adecuar algunos aspectos vigentes en el CCT aún aplicable y a la vez incorporar figuras que distingan cualitativamente la relación profesional.- Entre ellos se conviene una serie de institutos y/o mecanismos entre los que se destacan la creación de un órgano de autocomposición e interpretación que permita dirimir en esta instancia toda potencial conflictividad que se plantee, la instrumentación de criterios de polivalencia y movilidad funcional, admitiendo que cada categoría profesional no puede

interpretarse como estrictamente restringida en lo funcional, a las definiciones que en cada caso se expresen sin descuidar la capacitación previa como vector para el alcance de este nuevo marco de eficiencia operativa.

Vigencia:

El presente Convenio Colectivo de Trabajo tendrá aplicación en el territorio de la República Argentina y tendrá vigencia por dos (2) años para las cláusulas de condiciones laborales y de un (1) año para las cláusulas de condiciones salariales.- Conforme lo dispuesto por el Decreto 470/93 respecto a la innecesariedad del acto homologatorio en virtud de la tipología convencional por Empresa, la vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo con relación a las condiciones de trabajo y a las estipulaciones económicas será retroactiva al 1* de Octubre de 1996.

En caso de que hubieren modificaciones e innovaciones en la legislación vigente relacionadas con la flexibilización laboral las partes se obligan a renegociar el presente Convenio Colectivo de Trabajo.-

En este sentido, una vez transcurridos 30 días de sancionadas las nuevas normas legales cualquiera de las partes notificará en forma fehaciente a la otra el llamado a negociación colectiva, la que se iniciará una vez constituidas las Comisiones Negociadoras.- La falta de constitución de la Comisión Negociadora por parte de la asociación gremial producirá de pleno derecho la resolución del presente Convenio Colectivo.

Autoridad de aplicación:

Las partes convienen someter a la competencia del M.T.S.S. sito en Capital Federal, todo diferendo que se planteara con motivo o por ocasión del presente Convenio Colectivo de Trabajo.- Mientras dure la vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo éste será aplicable al personal comprendido en el mismo, con exclusión de cualquier otro, quedando derogada toda normativa anterior a partir de la suscripción del presente.

Ordenamiento:

Es intención de las partes dirigir el accionar a un contrato que armoniosamente establezca los objetivos antes mencionados y, por otra parte, implique un nuevo ordenamiento, conteniendo un articulado más adecuado, con un capítulo abarcativo de las condiciones generales de trabajo, un capítulo conteniendo las condiciones salariales, y los diversos subtítulos emergentes de ellos.-

II - CONDICIONES DE TRABAJO

1.- Personal Comprendido:

El presente Convenio comprende a todo el personal Superior y Profesional de la Empresa según se define seguidamente:

Personal Superior:

Es el personal jerárquico con excepción de los Directivos, Gerentes y Sub-Gerentes, designado por la empresa conforme a la estructura orgánica de ésta.-

Personal Profesional:

Es el personal con título universitario y/o terciario, y también quienes con experiencia equivalente sean seleccionados a criterio y/o a requerimiento de la Empresa para ocupar los puestos que requieran la utilización de conocimientos específicos.-

2.- Modalidades de contratación:

Las partes acuerdan la utilización de todas las modalidades de contratación por tiempo determinado contempladas en la normativa vigente, incluyendo todas las figuras promovidas de la Ley 24.013; y para el caso de crearse otras figuras contractuales en el orden público laboral, conocidas por las partes las mismas tratarán su incorporación al C.C.T. dentro de los treinta (30) días de sancionada la ley respectiva.- Agotado dicho plazo, la Empresa podrá utilizarlas de pleno derecho.-

3.- Jornada de trabajo:

Los horarios generales y especiales de trabajo y sus modificaciones serán establecidos de acuerdo a las necesidades operativas de la empresa.- El cambio de la jornada de trabajo no será considerada alteración, ni modificación en las condiciones de trabajo.-

Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, se establece para el Personal Superior y Profesional una jornada laboral habitual no inferior a las cuarenta y cuatro (44) horas semanales, tomando en cuenta para su medición

el promedio mensual, conforme lo dispuesto por el artículo 25 de la Ley 24.013.-

Para el caso de trabajo en días feriados, sábados y domingos el personal Superior y Profesional que por razones de servicio deba cumplir guardia en días sábados después de las 13,00 hs., domingos o feriados nacionales de

aquellas semanas en que hayan trabajado ininterrumpidamente de lunes a viernes las cuarenta y cuatro 44 horas semanales promedio, la Empresa abonará dichas jornadas y otorgará un (1) Franco compensatorio.

El personal Superior y Profesional que deba laborar en turnos rotativos o ciclo de trabajo percibirá exclusivamente los días feriados que le correspondan laborar.-

Día del trabajador de Intercargo S.A.C. : Fíjase el día 27 de Marzo de cada año, como día del trabajador de INTERCARGO S.A.C. , adquiriendo el carácter de día no laborable, abonándose el salario del mismo en un 100 %, aún si coincidiera con Sábado, Domingo o feriado.

4.- Licencias:

4.1 Vacaciones:

Las vacaciones podrán tomarse entre el 1º de julio del año a que corresponda la licencia y el 30 de Junio del año siguiente.

La Empresa notificará con treinta (30) días corridos de anticipación la fecha de comienzo de la licencia.

La misma podrá ser modificada de común acuerdo con el trabajador.- En caso de que las vacaciones deban ser interrumpidas a requerimiento empresario por causas debidamente justificadas, el Personal Superior y Profesional podrá efectuar la elección del momento en que gozará del tiempo faltante, pudiendo en este caso extender el plazo de vencimiento hasta el 30 de Septiembre del año siguiente a las que correspondieran.

Las partes convienen la posibilidad de fraccionar el goce de la licencia cuando las condiciones operativas lo requieran y/o lo admitan, pudiendo el dependiente acordar con su empleador dicho fraccionamiento y la época de su goce.

El trabajador gozará de un período de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

- a) De 14 días corridos cuando la antigüedad en el empleo no excede de 5 años.
- b) De 21 días corridos cuando la antigüedad siendo mayor de 5 años no exceda de 10.
- c) De 28 días corridos cuando la antigüedad siendo mayor de 10 años no exceda de 20.
- d) De 35 días corridos cuando la antigüedad excede de 20 años.

4.2 Licencia por accidentes y enfermedades:

Será de aplicación lo establecido por las Leyes N° 20.744 y N° 24.028.

La Empresa toma a su cargo el tratamiento médico integral, incluyendo la reeducación y rehabilitación del Personal Superior y Profesional disminuído por accidente de trabajo o enfermedades profesionales mientras esté al servicio de la Empresa.

La duración y alcance de la reeducación y rehabilitación será fijado por el servicio médico de la Empresa.- En los casos en que el accidentado necesite que se le provea aparatos de prótesis y/u ortopédicos, como así también

la renovación de los mismos la Empresa se hará cargo del total de las erogaciones correspondientes mientras esté al servicio de la Empresa.-

En caso de fallecimiento ocurrido durante el cumplimiento de una comisión de servicio o mientras el Personal Superior y Profesional se desempeñe en el exterior o en lugares alejados de su residencia habitual, la Empresa se hará cargo de la totalidad de los gastos que demande el sepelio, incluyendo traslados por la vía más rápida disponible, impuestos, etc..

4.3 Licencias especiales:

El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

- a) Por nacimiento de hijo: 2 días corridos.
- b) Por matrimonio: 10 días corridos, contemporáneos al enlace
- c) Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviere unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas por la legislación vigente; de hijos o de padres: 3 días corridos.
- d) Por fallecimiento de hermano: 1 día corrido
- e) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, 2 días corridos por examen, con un máximo de 10 días por año calendario

4.4 Licencia por maternidad:

Será otorgada al personal Superior y Profesional femenino de acuerdo a la modalidad del artículo 183 y concordantes de la Ley 20.744 y restante legislación vigente sobre el particular.

4.5 Licencia Por Adopción:

La Empresa otorgará una licencia especial con goce de haberes de treinta (30) días corridos, al personal femenino, que acredite en forma debidamente documentada, que se le ha otorgado a través de un Instituto Oficial la tenencia de uno o más niños de hasta un (1) año de edad.

El cómputo del período de la licencia indicada se hará a partir del primer día siguiente al de haberse dispuesto la adopción.

4.6 Licencias gremiales:

La Empresa reconocerá un único crédito horario mensual para un (1) miembro del Consejo Directivo y/o del Cuerpo de Delegados en forma indistinta pero excluyente entre sí.

Mensualmente U.P.S.A. comunicará el alcance y tiempo requerido.- Asimismo, cada pedido de licencia gremial adicional a las indicadas en el párrafo inicial, deberá ser planteado con antelación suficiente y explicitación de causa.

Las licencias no serán acumulables como consecuencia de su no utilización

Comisión de Autocomposición e Interpretación:

COMISION DE AUTOCOMPOSICION:

En la intención de ir concretando los objetivos y propósitos mencionados al inicio, las partes acuerdan la creación de un órgano de autocomposición e interpretación convencional bajo el texto que se menciona a continuación, donde se regulan organismos de composición colectiva.

Dicha comisión de composición mixta, estará integrada por dos representantes de cada una de las partes, desempeñando las siguientes funciones:

- 1) Cuando la interpretación del contenido y/o alcance de algunas de las normas del presente convenio suscitara dudas en cuanto a su aplicación y/o instrumentación, cualquiera de las partes podrá convocar a la comisión.
- 2) Considerar con carácter preventivo los diferendos que puedan suscitarse entre las partes, con motivo de la convención colectiva o por cualquier otra causa inherente a las relaciones laborales colectivas, procurando componerlos adecuadamente.
- 3) Cuando un conflicto individual y/o, pluriindividual pudiera precipitar un cuadro como el descrito en 2.

Procedimiento:

La Comisión se ajustará al siguiente procedimiento:

- a. La parte solicitante deberá notificar a la otra la voluntad de convocarla en un plazo no mayor a las 48 (cuarenta y ocho) horas acompañando el temario y la posición que del mismo se sostiene; fijándose la primera reunión dentro de los 3 (tres) días hábiles siguientes.
- b. Si la otra parte se negare por cualquier motivo a integrar la Comisión, en los plazos antes indicados, la parte requirente podrá plantear directamente la posición sustentada ante la autoridad administrativa de aplicación, para su intervención.
- c. La Comisión deberá expedirse no más allá de los cinco (5) días hábiles posteriores, contados a partir de celebrada la primer reunión.

Si el motivo de convocatoria estuviese vinculado a una problemática de naturaleza colectiva y susceptible de derivar en un conflicto profesional de derecho o de interés, las partes deberán sustanciar el procedimiento de autocomposición previsto, absteniéndose de adoptar medidas de acción directa o de cualquier otro tipo que pudieran llegar a afectar la normal prestación del servicio.- Asimismo durante dicho

lapso, quedarán en suspenso las medidas de carácter colectivo adoptadas con anterioridad por las partes.

Agotada la instancia prevista sin haberse arribado a una solución, cualquiera de las partes podrá presentarse ante la autoridad laboral de aplicación solicitando la apertura del período de conciliación correspondiente en el marco de la calificación de esencialidad convenida para este servicio y en defensa del interés público o de la comunidad comprometidos.

La designación de miembros representantes del Personal en la Comisión de Autocomposición, no se traducirá en un incremento de las designaciones bajo tutela sindical, existentes a la fecha de la firma del presente convenio. -

El trabajador deberá efectuar las peticiones y/o reclamaciones de tipo individual, en forma escrita, directamente ante su Jefatura Inmediata para su resolución.- El empleado, de no tener respuesta en un plazo perentorio de cinco (5) días hábiles, podrá recurrir al delegado gremial

En el caso de efectuarse consultas gremiales, éstas deberán hacerse sin afectar el normal desarrollo de las tareas.

6.- Poder de Organización y Dirección Empresaria:

Todas aquellas decisiones empresarias que se implementen en el ejercicio de dichas facultades serán de cumplimiento obligatorio por parte del personal, pudiendo el empleador modificar las vigentes a la fecha, siempre que dicha decisión no colisione con el presente Convenio Colectivo de Trabajo.-

III - CONDICIONES SALARIALES

1.- Estructura Categorical:

Se hace necesario establecer una nueva estructura categorial que resulte permeable a los permanentes cambios que impone la actividad y el negocio que a la vez posibilite la promoción de cada uno de sus componentes, cuyas ventajas se vean plasmadas en reducir el número de categorías compatibilizándolas con las necesidades de organización y del mercado, con un rango remuneratorio que permita el desarrollo individual dentro de las mismas.

El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo ocupará posiciones tanto de Jefaturas como de Profesionales -según corresponda - estando administrados en una nueva definición de carrera compuesta por cuatro (4) niveles, siendo la mayor la correspondiente a la letra "D" y decreciendo hasta la letra "A".

Las funciones comprendidas dentro de cada categoría serán las siguientes:

CATEGORIA "D": Jefe de Area

CATEGORIA "C": Asistente de Area
Asistente Administrativo/Comercial"C"

CATEGORIA "B": Encargado de Vuelos/Turno
Asistente Administrativo/Comercial"B"

CATEGORIA "A": Auxiliar Operativo
Asistente Administrativo/Comercial"A"

Nota: La descripción de las funciones enunciadas se detallan en el Anexo I.

2.- Conceptos remunerativos:

Se hace necesario establecer una nueva estructura salarial que resulte permeable a los permanentes cambios que impone la actividad y el negocio, y que a la vez posibilite la promoción de cada uno de sus componentes, cuyas ventajas se vean plasmadas en la simplificación en el sistema remunerativo a través de una menor cantidad de conceptos o vales de liquidación.

En este sentido, la intangibilidad de la remuneración por un lado y la debida y correcta liquidación e interpretación de los rubros de naturaleza remuneratoria imponen un nuevo marco de simplificación y transparencia.

El personal incluido en este convenio percibirá una remuneración mensual, integrada por los siguientes conceptos:

- Sueldo básico
- Antigüedad
- Adicional voluntario empresa

2.1 Sueldo Básico:

Es la retribución mensual fija para todo el personal que integre el presente encuadramiento, la que varía según cada categoría, conforme así se detalla en el Anexo II adjunto al presente convenio

2.2 Antigüedad:

Los trabajadores comprendidos percibirán una asignación mensual por antigüedad consistente en una suma fija por cada año de servicio reconocido y/o efectivamente prestado, según así se detalla en el Anexo II adjunto al presente convenio.

2.3 Adicional Voluntario Empresa:

Es la retribución voluntaria establecida en forma discrecional por la Empresa, adicional al Sueldo Básico, cuya naturaleza posee un componente que responde al desempeño efectivo.

El adicional empresa tendrá un tope máximo que no podrá superar el veinte por ciento (20 %) del sueldo básico establecido para la categoría en que revista, salvo para la categoría "D" en la que no regirá tope alguno.

La Empresa queda facultada para analizar y en su caso implementar mecanismos salariales variables, vinculados al desenvolvimiento de sectores o personas con el objeto de obtener determinados resultados en el marco de la búsqueda persistente de optimización y eficiencia operativa.

Se deja expresamente convenido que los valores salariales acordados en los términos antes indicados incluyen, compensan y absorben hasta su concurrencia a las mejoras y/o incrementos remuneratorios, no remuneratorios y de otra índole, cualquiera hubiera sido el concepto por el cual se hubiere abonado o dado a cuenta; como así también cualquier rubro o ítem o diferencia de cálculo o de interpretación de las normas legales y/o convencionales que pudiere existir respecto de los valores indicados en las remuneraciones consignadas en el Anexo II y que pudieren configurar una duplicación de pagos y/o doble imputación de rubros, reemplazándose así en forma absoluta y total las remuneraciones que percibe actualmente el Personal Superior y Profesional, y toda asignación, bonificación, retribución, compensación, beneficio abonados hasta la vigencia del presente acuerdo y que no sean regulados por este mismo instrumento.

3.- Reintegro de gastos y comisiones:

3.1 Vales de comida:

La Empresa brindará al Personal Superior y Profesional un vale de comida diario, el que será canjeable por un almuerzo o cena en los lugares que la misma disponga.

Los mismos serán entregados por adelantado al comenzar el mes y teniendo en cuenta la cantidad de días laborables del mismo.- A tales efectos se tendrá en cuenta las licencias por vacaciones en las que los agentes no percibirán los vales antedichos.

Los vales no utilizados por ausentismo, cualquiera sea el motivo del mismo, deberán ser devueltos dentro de los cinco (5) días posteriores a la finalización del mes.

3.2 Reintegro por gastos de servicio:

El personal Superior y Profesional que deba desplazarse de su lugar habitual de trabajo y exceda su horario normal, o el que deba concurrir a prestar servicios fuera de días u horarios que le son normales ya sea en su lugar habitual de trabajo u otro determinado por las circunstancias, recibirá reintegro por gastos.

La Empresa efectivizará el mismo contra presentación de los comprobantes respectivos

No corresponde el reintegro por gastos de alimentación cuando la empresa dispusiera de comedores propios y otorgara dichos servicios en el lugar donde se desarrollan las tareas.

3.3 Comisiones de Servicio:

El personal Superior y Profesional en comisión de servicio percibirá independientemente de sus haberes normales, los reintegros por gastos de servicio que en función del lugar del destino le fije la Empresa.-

La misma se hará efectiva al comenzar la comisión, en moneda del país en que se realice, y en un sólo monto por el total estimado de días que demande.-

Dicha comisión no cotizará al sistema de Seguridad Social en el marco de lo dispuesto por el art. 106 última parte de la L.C.T..

El Personal Superior y Profesional que realice una comisión de servicio deberá al regreso de la misma efectuar la rendición de gastos en los plazos y condiciones establecidos por normas emanadas de la Empresa.

En los casos de comisión de servicio, la Empresa proporcionará al personal Superior y Profesional el alojamiento adecuado.

4.- Beneficios:

4.1 Transporte:

El personal Superior y Profesional que deba cumplir servicio en horario que coincidan con el ingreso y/o egreso del resto del personal al que se le brinde el beneficio del transporte, en las zonas del Aeropuerto de Ezeiza o del Aeroparque de la Ciudad de Buenos Aires, dispondrá para su transporte hasta y desde su lugar de trabajo de un servicio de ómnibus común al personal en iguales condiciones compartidas, desde cabeceras y con horarios preestablecidos por la Empresa.-

El personal comprendido en el artículo precedente, que por razones de servicio sea convocado a anticipar o prolongar excepcionalmente su jornada de trabajo, será transportado a cargo de la Empresa, desde/hasta su domicilio.

Igual criterio se aplicará cuando sea convocado a laborar fuera de los días habituales de trabajo siempre que los horarios no coincidan con los servicios normales de transporte del personal con que cuenta la Empresa.

4.2 Jubilación:

La Empresa abonará mensualmente al trabajador jubilado una suma igual al ciento por ciento(100 %) del haber jubilatorio que le corresponda, hasta que aquél comience a percibir el mismo, y/o por un lapso máximo de un (1) año.

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

La Empresa otorgará los certificados de cesación de servicios, dentro de los treinta (30) días -como máximo- después de que el trabajador dejare de pertenecer a la misma. Las partes se comprometen a revisar este mecanismo a la luz del S.I.J.P. dispuesto por la Ley 24.241.

4.3 Muerte del trabajador:

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

4.4 Ropa de trabajo:

La empresa proveerá al personal femenino/masculino las prendas de uniforme en cantidad, regularidad y forma que indica el Anexo III adjunto al presente.-

La empresa proveerá las prendas de uniforme sólo a aquel personal femenino que se encuentre en áreas de la empresa de atención al público, y el mismo estará obligado a usarlas conforme los establezca la Empresa.-

IV - ANTIGÜEDAD

Es el tiempo transcurrido desde el primer nombramiento en la Empresa, comprendiendo la misma la antigüedad reconocida para el Personal de Aerolíneas Argentinas S.E.

EN UN TODO DE CONFORMIDAD, se firman cinco ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, para ser entregados tres de ellos al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y uno a cada una de las partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo, en la Ciudad de Buenos Aires, a los 11 días del mes de Octubre de 1996.-

ANEXO I
FUNCIONES

CATEGORIA A:

AUXILIAR OPERATIVO:

Es el ejecutante directo de las tareas de rampa.-

Distribuye, coordina y controla la tarea asignada a sus subordinados, responsabilizándose continua y permanentemente de dicho personal, como así también del resultado de su operación.-

Ejecuta la tarea según las instrucciones generales y normativas vigentes aplicable a su tarea, siguiendo las indicaciones particulares del Encargado de Vuelo.

Asistente Administrativo/Comercial "A":

Es el responsable de desarrollar tareas que requieran un conocimiento o capacitación específica, así como la confidencialidad y/o el uso de herramientas tecnológicas.- Reporta al Asistente Administrativo/Comercial "C" y/o directamente al Jefe de Area.

CATEGORIA B:

ENCARGADO DE VUELO/TURNO:

Es el responsable directo de la operación de rampa de los vuelos que les sean asignados.

Verifica y coordina los medios necesarios, velando y asistiendo permanentemente por el logro de tal objetivo. Es el interlocutor directo ante el personal operativo de las Aerolíneas en cuanto a cualquier tema referente a la operación de cada vuelo en particular.- Reporta a sus superiores toda novedad en el desarrollo del trabajo, requiriendo instrucciones en los casos necesarios y certifica los servicios prestados.-

Asistente Administrativo/Comercial "B":

Es el responsable de colaborar con los Asistente Administrativos /Comercial "C" en la concreción de las tareas asignadas.- Cuenta con los conocimientos y/o experiencia necesarios para asistir al nivel superior en el desarrollo de las funciones.- Reporta al Asistente Administrativo/Comercial "C" y al Jefe del Area.-

CATEGORIA C:

ASISTENTE DE AREA:

Es el responsable operativo de turno.-

Tiene como responsabilidad el control general de las tareas de rampa, asistiendo los requerimientos de los Encargados de Vuelo, y velando por una ejecución operativa eficiente de los vuelos de su turno.

Analiza la operatoria generando todo tipo de observaciones y mejoras a las normas y/o modalidades de trabajo a efectos de optimizar los índices de eficiencia.-

Asistente Administrativo/Comercial "C":

Es el responsable directo de la concreción de una operatoria específica dentro del área.- Cuenta con los conocimientos y/o experiencia necesaria para ocupar puestos que requieran su específica utilización.- Reporta directamente a la Jefatura de Area.

CATEGORIA D:

JEFE DE AREA

Es el coordinador general de la operatoria, para lo cual supervisa la correcta utilización de recursos y el adecuado nivel de calidad en la prestación de servicios, de acuerdo a las pautas que le sean fijadas por el Gerente del Area.

Promueve, produce y somete a consideración y aprobación de la Gerencia todo tipo de modificación operativa conducente al logro de los objetivos prefijados.- Instrumenta la aplicación de las mismas.-

ANEXO II

SALARIOS

CATEGORIA A	\$ 1.393,00
CATEGORIA B	\$ 1.820,00
CATEGORIA C	\$ 2.275,00
CATEGORIA D	\$ 2.912,00

Antigüedad: A la fecha de la firma del presente convenio la antigüedad queda establecida en seis pesos (\$ 6).,por cada año de servicio.

ANEXO III

ROPA DE TRABAJO

Personal Femenino

- Invierno:
- dos blusas por año
 - un saco cada dos años
 - dos pantalones cada dos años
 - un pullover cada dos años
- Verano:
- dos blusas por año
 - dos polleras cada dos años
 - un saco cada dos años

Personal Masculino

- Invierno:
- dos camisa por año
 - una campera cada dos años
 - dos pantalones por año
 - un pullover cada dos años
- Verano:
- dos camisas por año
 - dos pantalones por año
- Anual:
- un par de zapatos seguridad por año
 - un capote para agua cada dos años
 - un par de zapatos para agua por año