

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO (E) ENTRE EANA S.E Y A.T.E.P.S.A

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires el 1 de junio de 2016 entre la **ASOCIACION TECNICOS Y EMPLEADOS DE PROTECCION Y SEGURIDAD A LA AERONAVEGACION** – en adelante – **(A.T.E.P.S.A.)**, personería gremial Nº 348 Entidad Federada dentro de la Federación Argentina del Personal Aeronáutico (F.A.P.A), con domicilio en San José 583, 4º piso de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representado en éste acto por: Jonatan Doino en su condición de representante legal y en su condición de delegados paritarios: Rafael Machuca, Omar Moren, Fernando Cucce, Cecilia Ramirez, Jose Luis Saenz, Omar Avila, conforme presentación efectuada por ante el Ministerio de Transporte EXPTE-S02: 0059709/2016; con la asistencia letrada de la Dra. Diana Maria Eva Rios Tº 111 Fº 592 CPACF y el Dr. Antonio Roque Mura Tº 37 Fº 225 CPACF por la parte gremial y por la otra parte **LA EMPRESA ARGENTINA DE NAVEGACION AEREA SOCIEDAD DEL ESTADO** - en adelante - **(EANA S.E.)** con domicilio en Hipólito Yrigoyen 250 piso 12, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada en este acto por su Presidente el Dr. Agustín Rodríguez Grellet; se conviene en celebrar el Convenio Colectivo de Trabajo de empresa en los términos de la Ley 14.250 de conformidad con los términos que se siguen.

PARTES INTERVINIENTES

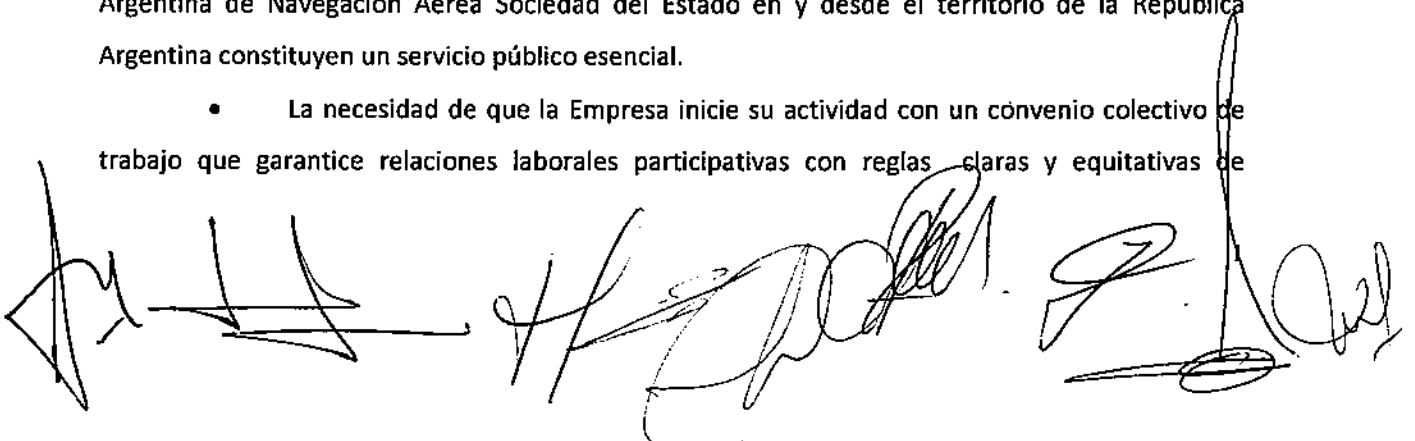
Son partes intervinientes de la presente convención colectiva de empresa, en adelante la **EMPRESA ARGENTINA DE NAVEGACION AEREA SOCIEDAD DEL ESTADO (EANA S.E.)** y el Sindicato **ASOCIACION TECNICOS Y EMPLEADOS DE PROTECCION Y SEGURIDAD A LA AERONAVEGACION (A.T.E.P.S.A.)**, en adelante el sindicato.

CAPITULO 1 – DECLARACION DE PRINCIPIOS Y FINES COMUNES

ARTÍCULO 1 – DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS y FINES COMUNES.

Las partes signatarias de la presente Convención Colectiva de Trabajo, ratifican los siguientes principios:

- Reconocen que los servicios de navegación aérea prestados por la Empresa Argentina de Navegación Aérea Sociedad del Estado en y desde el territorio de la República Argentina constituyen un servicio público esencial.
- La necesidad de que la Empresa inicie su actividad con un convenio colectivo de trabajo que garantice relaciones laborales participativas con reglas claras y equitativas de



convivencia entre el trabajador y el empleador. Para ello, es necesario que los derechos y responsabilidades de las partes sean respetados manteniendo la armonía en la búsqueda de logros comunes, el otorgamiento de justas y equitativas condiciones de labor y el compromiso con la formación y capacitación permanente que atienda a las nuevas formas organizacionales y a la incorporación de las tecnologías, estructurándose una nueva cultura de trabajo competente, honesta y eficaz.

- La importancia de democratizar las relaciones laborales en la actividad que presta la Empresa, que se inicia con el primer convenio colectivo de trabajo para los trabajadores de la actividad y con los institutos que el mismo contempla, con el fin de lograr la convivencia mediante la confianza, el apoyo, el compromiso, la comunicación y la satisfacción de las necesidades reflejando la ideología, la cultura y los valores asumidos por las partes.

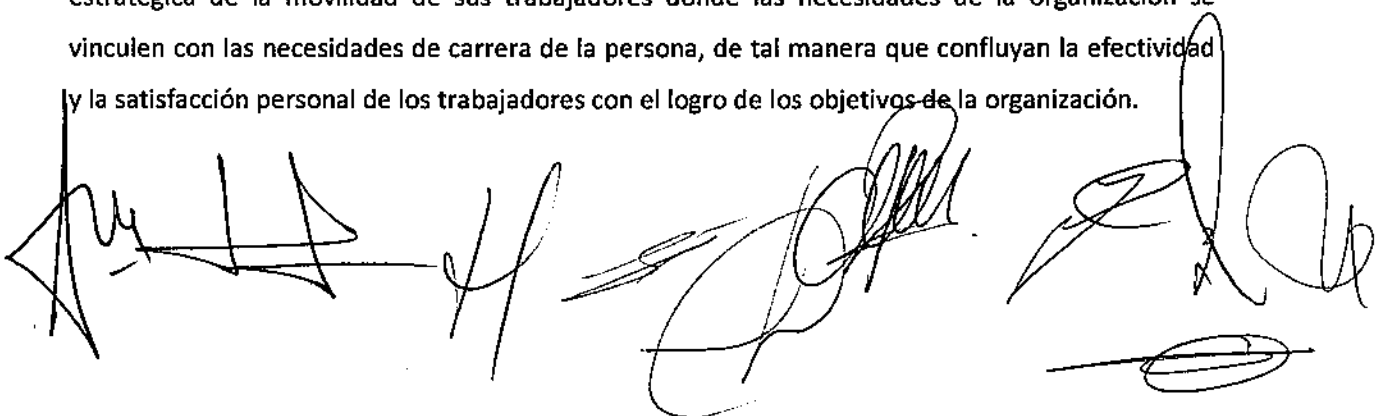
- La seguridad operacional se encuentra directamente relacionada con las condiciones de vida y trabajo de las personas que se desempeñan en los Servicios de Navegación Aérea, reafirmando la condición del trabajador como sujeto de preferente tutela jurídica.

- Promover una empresa que sea socialmente responsable y ciudadana, que no se limite exclusivamente al respeto de las obligaciones jurídicas, sino que vaya un paso más allá del cumplimiento legal, integrando voluntariamente en sus prácticas, tanto operativas como comerciales, consideraciones de índole ética, social y medioambiental.

- El trabajador es un protagonista central de la industria aero-comercial; por lo que el presente convenio reconoce, valora e incentiva la profesionalización de los trabajadores y la organización en general.

- Garantizar el desarrollo, capacitación y superación personal de los trabajadores, comprometiéndose la empresa y el sindicato acordar los programas de capacitación que garanticen su progreso y mayor idoneidad en el cumplimiento de las tareas, pretendiéndose con este CCT una relación participativa entre los trabajadores y la empresa, propiciando buenas relaciones y un clima organizacional sano con una visión del trabajador desde el punto de vista social, político y económico, y no sólo desde el punto de vista productivo.

- La gestión integrada de la empresa que exige contar con una planificación estratégica de la movilidad de sus trabajadores donde las necesidades de la organización se vinculen con las necesidades de carrera de la persona, de tal manera que confluyan la efectividad y la satisfacción personal de los trabajadores con el logro de los objetivos de la organización.



- La integración y efectiva valoración de todas las funciones y áreas de trabajo que confluyen en un seguro y confiable servicio de navegación aérea mediante la positiva identificación de los trabajadores con los fines de la empresa promoviendo la actuación interactiva, la plena comunicación interpersonal y colectiva de todos los grupos funcionales previstos en el presente CCT.

- El mantenimiento, la mejora y crecimiento constante del empleo, desarrollando un modelo de relaciones laborales en un marco de buena fe, respeto recíproco que reafirma los postulados del trabajo decente.

- La equidad de género es un componente importante en el proceso de desarrollo económico, integración social y consolidación de las sociedades más democráticas. Por ello las partes que suscriben la presente convención colectiva de trabajo se comprometen a adoptar medidas de acción positiva que posibiliten la participación efectiva de las mujeres en los servicios de navegación aérea, como así también incorporar la perspectiva de género en todas las acciones que lleven adelante la empresa.

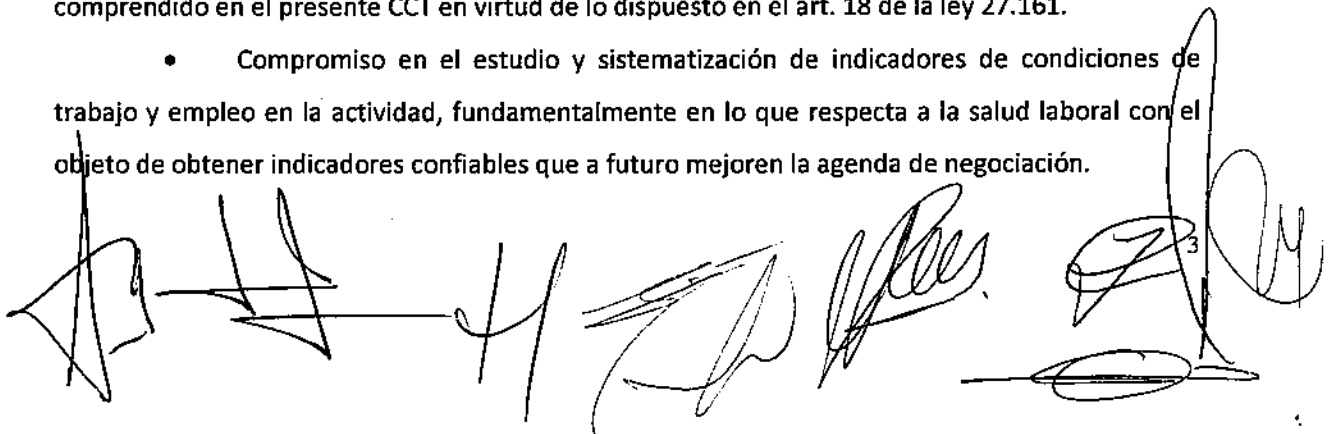
- Evitar, por todos los medios a su alcance, que cualquier miembro de la comunidad laboral que integran pueda desarrollar conductas susceptibles de ser calificadas de discriminatorias.

- Las partes reconocen la importancia, confiabilidad y seguridad en los procedimientos de la actividad que se apoyan en la incorporación de nuevas tecnologías, no obstante ratifican que la aplicación de las mismas no podrá afectar la dignidad e intimidad de los trabajadores. Los trabajadores tendrán derecho a examinar las imágenes que puedan ser utilizadas a los fines de imputarles incumplimientos laborales y la empresa deberá guardar las mismas a requerimiento de los mismos.

- El diálogo inter-generacional en el sector de navegación aérea y el reconocimiento de la trayectoria, promoviendo la reinserción de los adultos mayores en una red de sostén que les permita mantener una actitud activa y asumir un rol protagónico en el ámbito de su comunidad laboral.

- El compromiso de superar mediante el diálogo y la negociación de buena fe las eventuales dificultades que pudieran surgir durante el proceso de transferencia del personal comprendido en el presente CCT en virtud de lo dispuesto en el art. 18 de la ley 27.161.

- Compromiso en el estudio y sistematización de indicadores de condiciones de trabajo y empleo en la actividad, fundamentalmente en lo que respecta a la salud laboral con el objeto de obtener indicadores confiables que a futuro mejoren la agenda de negociación.



- El compromiso recíproco en la disminución de los niveles de siniestralidad laboral, mediante la promoción de acciones de prevención y capacitación, como así también la mejora continua de los ambientes y lugares de trabajo.
- La buena fe, la dignidad de la persona, el principio de primacía de la realidad y la justicia social serán los principios rectores de interpretación de la presente convención colectiva de trabajo.

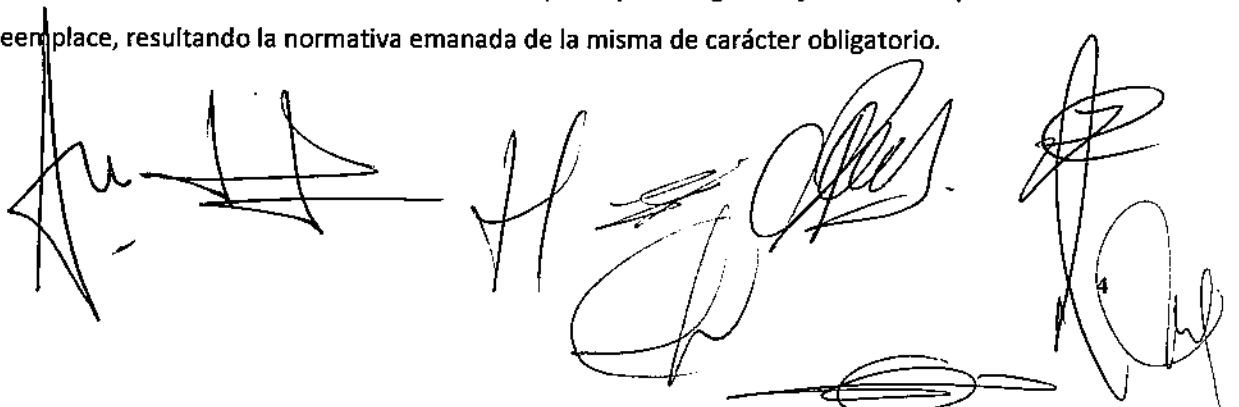
ARTÍCULO 2 – AMBITO DE APLICACIÓN

La presente Convención Colectiva de Trabajo se acuerda en los términos de la Ley 14.250 artículos 16 y 17 y será de aplicación a todas las plantas y/o establecimientos y/o dependencias que la **EMPRESA ARGENTINA DE NAVEGACION AEREA SOCIEDAD DEL ESTADO (EANA S.E.)** tenga en la actualidad o que tenga en el futuro en la República Argentina a excepción de aquellos establecimientos que de acuerdo a la Ley 27.161 pertenezcan al ámbito de jurisdicción del MINISTERIO DE DEFENSA. De este modo la presente Convención Colectiva de Trabajo es aplicable a todos los empleados de la Empresa Argentina de Navegación Aérea S.E., con excepción del personal que en la presente convención colectiva de trabajo quede expresamente excluido. Mientras dure la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, al personal comprendido por el mismo le será aplicable la presente Convención Colectiva de Trabajo con exclusión de cualquier otra Convención Colectiva de Trabajo o Estatuto Especial.

ARTÍCULO 3 – RECONOCIMIENTO MUTUO

Las partes reconocen mutuamente la aptitud representativa y la capacidad para celebrar la presente Convención Colectiva de Trabajo, dado tanto por la Personería Gremial reconocida por Resolución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social Nro. 348, y la Personería Jurídica de las partes respectivamente.

Del mismo modo, las partes reconocen que los servicios que se prestan desde EANA S.E. están supeditadas a la regulación, fiscalización y control de la autoridad aeronáutica, es decir, la ADMINISTRACION NACIONAL DE AVIACION CIVIL (ANAC) o el órgano o jurisdicción que en futuro la reemplace, resultando la normativa emanada de la misma de carácter obligatorio.

The image shows several handwritten signatures in black ink, likely representing the legal representatives of the Argentine Airline Company (EANA S.E.) and the labor union. The signatures are stylized and vary in complexity, with some appearing as simple strokes and others as more elaborate cursive or block letters. They are arranged horizontally across the bottom of the page.

ARTÍCULO 4 - VIGENCIA

La presente Convención Colectiva de Trabajo regirá desde la fecha de suscripción con una vigencia de dos años, para las condiciones generales de trabajo y las cláusulas normativas y obligacionales previstas en el cuerpo principal, como en cada uno de sus anexos, sin perjuicio de las cláusulas económicas que serán revisadas anualmente.

Las partes se comprometen a abordar su renovación 120 días corridos antes de la fecha de su vencimiento. Una vez terminada la duración pactada, todas las cláusulas convencionales quedan automáticamente prorrogadas por 120 días corridos más contados desde el vencimiento del primer período.

En caso de que al tiempo de su vencimiento las Partes no hubieran acordado los términos de una nueva Convención Colectiva de Trabajo, la misma continuará rigiendo por ultra actividad.

ARTÍCULO 5 – PERSONAL COMPRENDIDO

La presente Convención Colectiva de Trabajo rige exclusivamente las relaciones entre la empresa y aquellos trabajadores que presten servicios en relación de dependencia directa, incluidos o a incluirse en las categorías determinadas en la presente Convención Colectiva de Trabajo, y aquellas que en el futuro las partes incorporen mediante los mecanismos convencionales previstos.

ARTÍCULO 6 – PERSONAL EXCLUIDO

Quedan excluidos de la presente Convención Colectiva de Trabajo todo el personal que maneje información confidencial o ejerza funciones de fiscalización o contralor. En especial quedan excluidos los directores, sus asistentes, las secretarías del directorio, los gerentes, el personal del área de recursos humanos, como así también las secretarías ejecutivas, adscriptos, apoderados, y aquellos profesionales que, no desempeñen tareas en aquellos grupos de trabajo y funciones y/o categorías laborales determinadas en la presente Convención Colectiva de Trabajo, y aquellas que en el futuro las partes incorporen mediante los mecanismos convencionales previstos.

En caso de duda acerca de la inclusión o no de un trabajador en esta Convención Colectiva de Trabajo se lo tendrá por excluido de la misma.

A series of handwritten signatures in black ink, likely representing the representatives of the company and the workers' union. The signatures are stylized and vary in length and complexity. There are approximately seven distinct signatures visible, some overlapping. A small number '5' is written near the end of the sequence of signatures.

ARTICULO 7 – NORMATIVA APLICABLE

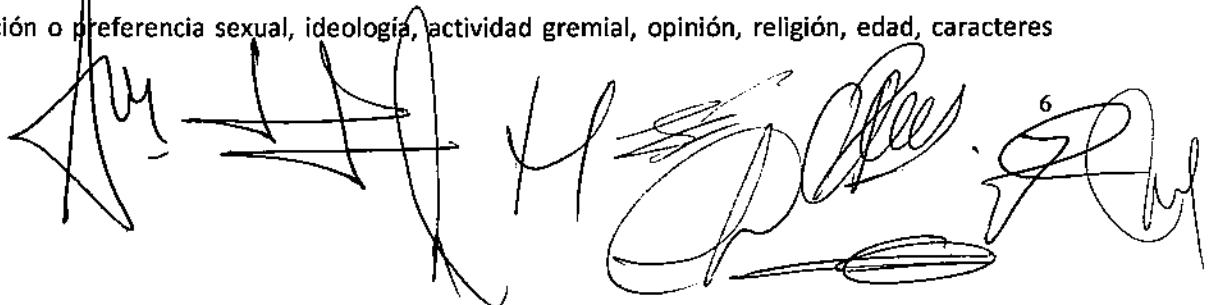
En el supuesto que se produjera modificaciones en la normativa que regula la actividad (ejemplo, RAAC, Normativa OACI, etc.) que pudieran afectar lo establecido en la presente Convención Colectiva de Trabajo, las partes deberán considerar la situación en el ámbito de la Comisión Paritaria Permanente (COPP).

CAPITULO 2 – DERECHOS Y OBLIGACIONES

Los derechos y obligaciones que correspondan al contrato de trabajo estarán sujetos a lo normado en la Ley de Contrato de Trabajo, sin perjuicio de los mayores derechos de la presente CCT, como así mismo, las prescripciones propias que resultan de la naturaleza de la actividad que presta la empresa:

ARTICULO 8 – DERECHOS DEL TRABAJADOR

- Retribución por sus servicios, con más los adicionales, suplementos y bonificaciones que correspondan.
 - Igualdad de oportunidades en la carrera.
 - Igualdad de oportunidad en el acceso y desarrollo de la carrera.
 - Capacitación permanente.
 - Compensaciones, indemnizaciones y beneficios sociales
 - Renuncia.
 - Jubilación o retiro.
 - Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo dignos, libre de violencia.
 - Participación, por medio de la entidad gremial signataria, en los institutos y sistemas de carrera y/o capacitación continúa establecidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo.
- Derecho amplio de defensa en todas las materias reguladas en el presente convenio.
- Derecho a la información.
- Derecho a la no discriminación con pretexto de raza, etnia, género, sexo, orientación o preferencia sexual, ideología, actividad gremial, opinión, religión, edad, caracteres



físicos, condición social o económica o cualquier circunstancia que implique menoscabo, segregación y/o exclusión.

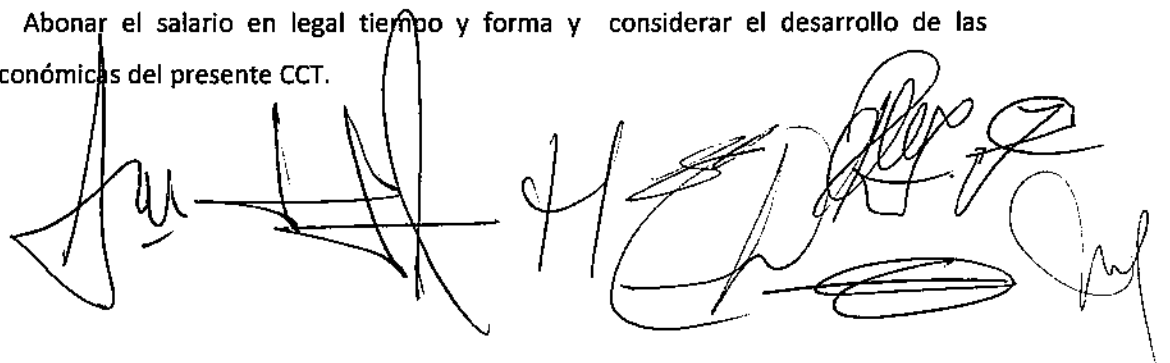
ARTÍCULO 9 – OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

- Cumplimiento del debito horario en las condiciones que la empresa determine.
- Observancia estricta de los procedimientos de seguridad operacional que la empresa determine
- Dar cumplimiento a los programas de capacitación continua que la empresa determine durante la jornada de trabajo.
- Mantener actualizadas y vigentes las licencias habilitantes y certificados de aptitud psicofisiológicas, en los casos que correspondieren.
- Cumplimentar Los trabajadores deberán guardar reserva de la información de la empresa, que a razón de su función tomen conocimiento directa y/o indirectamente ya que las mismas hacen a la seguridad operacional y que el conocimiento de dicha información y/o documentación por empleados de la empresa no autorizados o por terceros a la compañía es perjudicial para los intereses de la empresa;
- El mail de la empresa y las herramientas informáticas otorgadas por la misma son para ser utilizadas única y exclusivamente para atender las operaciones, los requerimientos y las necesidades de servicio de la empresa, no pudiendo ser utilizados para cuestiones personales y/o ajenas al servicio.

El trabajador está obligado a utilizar LA RED y el mail de la empresa de conformidad con la ley, la moral, buenas costumbres y el orden público, así como de acuerdo a este documento, (ii) abstenerse de utilizar LA RED con fines o efectos ilícitos, contrarios a lo establecido en este documento, lesivos de los derechos e intereses de Compañía y/o de terceros, o que de cualquier forma puedan dañar, inutilizar, sobrecargar LA RED o impedir la normal utilización.

ARTÍCULO 10 – OBLIGACIONES DE LA EMPRESA

- Garantizar al trabajador ocupación efectiva, de acuerdo con su calificación laboral, salvo por razones fundadas que impidan cumplir esta obligación.
- Abonar el salario en legal tiempo y forma y considerar el desarrollo de las condiciones económicas del presente CCT.

The image shows several handwritten signatures in black ink. There are approximately seven distinct signatures, some of which are quite stylized and overlapping. They are located at the bottom of the document, below the text of Article 10.

- Cumplir con la política y programas de capacitación para el personal garantizando la igualdad de oportunidades y trato.
- Garantizar el desarrollo de la carrera laboral conforme los principios previstos en el presente CCT.
- Cumplir con las obligaciones que resulten de las leyes y de los sistemas de seguridad social, de modo de posibilitar al trabajador el goce íntegro y oportuno de los beneficios que tales disposiciones le acuerdan.
- Depositar en tiempo y forma los fondos correspondientes a la seguridad social y aportes sindicales a su cargo, así como aquellos en los que actúe como agente de retención.
- Entregar al trabajador al extinguirse la relación laboral o durante ésta cuando medien causas razonables los certificados del art. 80 de la LCT o la que en el futuro la reemplace.
- Garantizar la dignidad del trabajador así como la no discrecionalidad en la aplicación de sistemas de controles personales destinados a la protección de los bienes de la empresa-
- Abstenerse de aplicar sanciones disciplinarias sin justa causa que constituyan una modificación de las condiciones de la relación laboral.
- Velar por el buen clima de trabajo, absteniéndose y/o haciendo cesar, cualquier hecho de discriminación, violencia y/o acoso de cualquier índole mediante el uso del cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia.
- Dispensar a todos los trabajadores igual trato en idénticas situaciones.
- Garantizar la promoción profesional y la formación en el trabajo en condiciones igualitarias de acceso y trato.
- La empresa no podrá facilitar los datos de sus empleados a ninguna persona o entidad ajena a la empresa con excepción de aquellos casos obligados por la ley u ordenados por resolución judicial o administrativa.
- Facilitar al trabajador y/o ATEPSA la vista de su legajo cuando lo solicite, la vista se efectuara en presencia de su jefatura y/o representante que la Empresa designe.
- La empresa comunicara al personal la ubicación de los aparatos de registros y/o los registros que la empresa realiza.
- Disponer de los registros y sistemas que permitan el conocimiento en tiempo real de situaciones no imputables al trabajador y que pudieran comprometer la seguridad operacional.
- Proporcionar al trabajador los elementos de trabajo adecuados al fin de la tarea

The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink. To the left of the signatures is a large, vertically oriented oval stamp. To the right, there are several smaller, horizontally oriented oval stamps, some of which appear to contain text or logos, though they are not clearly legible. The signatures are written over the last line of the list and extend across the bottom of the page.

que realice.

ARTÍCULO 11 – FACULTADES DE LA EMPRESA

- Facultad de organización y reglamentaria, las cuales deben ser ejercidas de manera tal que no importe un ejercicio abusivo de los mismos y deben ejercerse de forma razonable atendiendo el ejercicio funcional a fin de lograr la finalidad de la empresa.

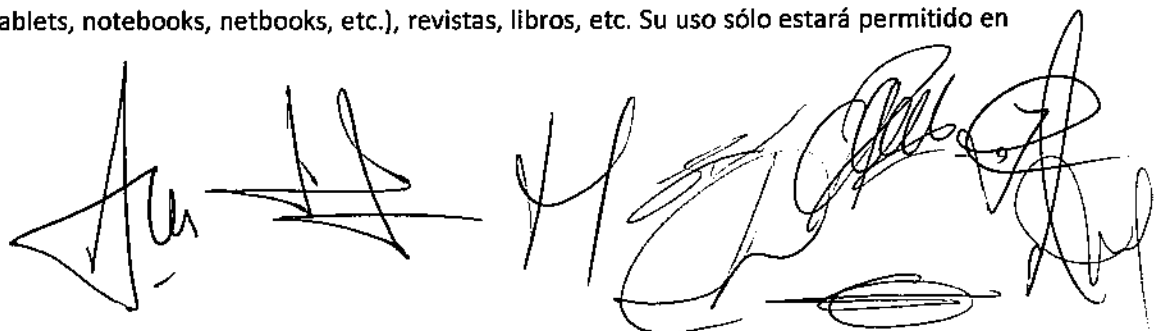
- La empresa reserva para sí la potestad de dirección y control de la empresa, el que comprende el derecho de emitir directivas al personal, organizar y distribuir el trabajo a su personal como así también funciones de vigilancia y control, las que deberán ser ejercidas en orden funcional a los fines de la empresa sin perjuicio a los derechos personales y patrimoniales del trabajador/a.

- Teniendo en cuenta las características de las tareas que se desarrollan en la empresa, y la preservación de la seguridad de vuelo y de la operación, la empresa necesita contar con registros de grabación automática (audio y video) y/o grabaciones de voz, para el control del ingreso, egreso, desplazamiento y comunicación interna/externa del personal.

- En caso que sea necesario la empresa podrá acceder a los mismos u oír las grabaciones y/o ver los videos. También, y en caso de una investigación administrativa, podrán acceder a los mismos quienes resulten afectados y/o involucrados y/o participen de la misma.

- La empresa, en uso de sus facultades de dirección, se reserva el derecho de acceder y verificar la casilla y/o el sistema de mail asignados con fines de control. En tal sentido se acuerda que la empresa debe comunicar al usuario, y a la entidad sindical, que se procederá acceder a la casilla de mail que le hubiere asignado a un trabajador de la empresa, indicando el día y la hora en que se procera al acceso con indicación de los representantes de la empresa que efectuaran la tarea. Dicho acto puede ser presenciado, por el usuario, la entidad sindical y por dos personas como testigos del acto. Se labrara un acta de lo actuado y de los contenidos relevados y verificados.

- En cada Dependencia ANS de EANA S.E. se establecerá un lugar seguro, fuera de las áreas operativas, en el que los operadores y/o técnicos deberán, antes de tomar servicio, dejar sus equipos electrónicos, de comunicación personal o elementos de recreación, de cualquier tipo, como radio, televisión, pagers (localizadores personales), teléfonos celulares, computadoras portátiles (tablets, notebooks, netbooks, etc.), revistas, libros, etc. Su uso sólo estará permitido en



áreas de descanso o áreas no operativas de las dependencias ANS. Únicamente en casos excepcionales, con autorización previa de EANA S.E., se permitirá su portación.

CAPITULO 3 – FUNCIONES Y CATEGORIAS.

ARTÍCULO 12 – CONSIDERACIONES GENERALES

La descripción del propósito general, las tareas y funciones para cada una de los grupos laborales que describirán en los artículos precedentes, estarán sujetos a los siguientes criterios y pautas generales de interpretación:

a. Movilidad funcional:

El personal podrá ser asignado a distintas tareas dentro de su grupo laboral, en tanto cuente con las habilitaciones que pudieran corresponder, en atención al puesto de trabajo.

Se define como movilidad funcional a la aptitud que tiene todo trabajador para realizar tareas que sean propias de su grupo laboral, a partir de acceder a la capacitación y entrenamiento adecuados que le permita ampliar sus conocimientos y habilidades.

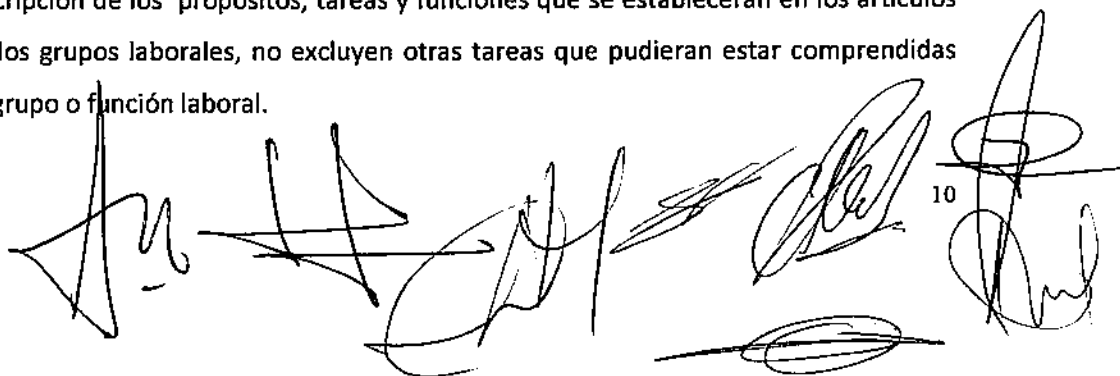
En este marco las partes se comprometen a lo siguiente:

- Promover la mayor calificación y crecimiento del trabajador conforme los principios e institutos del presente CCT.
- Los trabajadores a realizar las tareas del grupo laboral al que pertenecen y que eventualmente hubiese que llevar a cabo para optimizar la continuidad del servicio, dentro de los plazos y cronogramas establecidos por la Empresa.
- La Empresa a proveer la capacitación y entrenamiento mediante programas formales y/o prácticas que correspondan, así como también a aplicar la organización, condiciones y medio ambiente de trabajo apropiado al rol polivalente definido.

El personal comprendido en ésta convención colectiva de trabajo deberá actuar con multifuncionalidad y/o polivalencia de oficios y/o tareas cuando el cumplimiento del servicio lo requiera.

b. Carácter comprensivo.

La descripción de los propósitos, tareas y funciones que se establecerán en los artículos siguientes para los grupos laborales, no excluyen otras tareas que pudieran estar comprendidas dentro de cada grupo o función laboral.

The image shows several handwritten signatures in black ink, arranged horizontally. To the right of the signatures, the number '10' is printed, indicating the page number.

En este sentido se establece que el personal deberá realizar todas las funciones principales, accesorias, complementarias, técnicas y/o administrativas que le fuera encomendada o advierta como indispensables para garantizar la eficiencia, continuidad y calidad del servicio prestado por la empresa, en forma tal que los trabajos sean prestados dentro de los plazos, cronogramas y parámetros de calidad preestablecidos.

Los trabajadores deberán aportar en forma concurrente y simultánea o alterna todos los conocimientos y habilidades correspondientes a sus capacidades, así como también la realización de toda otra función complementaria y/o suplementaria que le fuera indicada o que el mismo estimare necesaria para comenzar, proseguir, completar o perfeccionar una tarea o proceso, o que surjan de las normas o directivas emanadas de la Autoridad Aeronáutica o la Empresa.

La Empresa está facultada para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de prestación u organización del trabajo, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador.

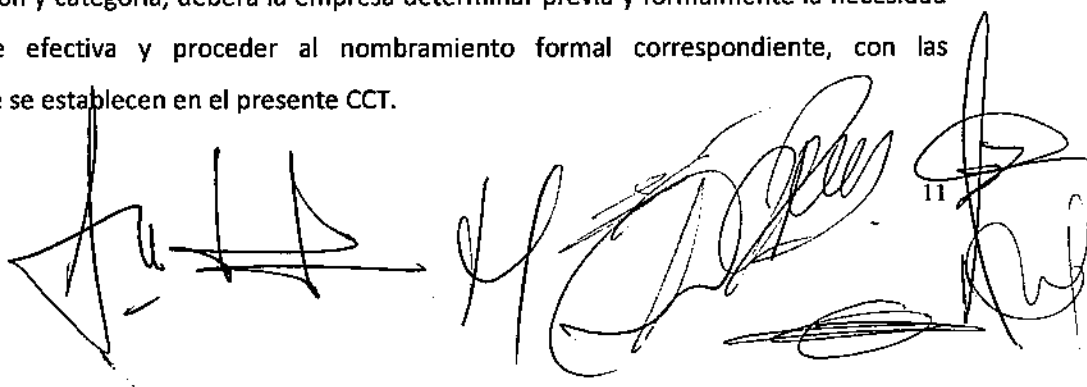
c. Trabajo efectivamente realizado.

Salvo las excepciones que se establezcan explícitamente en el presente capítulo, se considerará para la determinación de la categoría profesional del trabajador y compensaciones que corresponden, la función real efectiva que realiza y las características de la dependencia donde presta efectivamente servicio, siempre que posea las capacidades o habilitaciones que el puesto requiera. No podrán asignarse tareas que requieran una habilitación específica para realizar las mismas a quienes no posean la habilitación requerida para cumplir esas tareas.

d. Puestos de trabajo

La definición de las funciones dentro de cada grupo y las categorías que se detallen no implica que todas deban estar cubiertas de manera permanente, debiendo ajustarse a las necesidades funcionales de la empresa. Dichos puestos de trabajo podrán tener un ámbito de responsabilidad que abarquen un aeródromo o grupo de aeródromos, una región o una zona geográfica de mayor alcance, de acuerdo a lo que disponga la empresa en base a su facultad de organización y dirección.

Salvo las excepciones que se establezcan explícitamente en el presente capítulo, para ocupar una función y categoría, deberá la empresa determinar previa y formalmente la necesidad de una vacante efectiva y proceder al nombramiento formal correspondiente, con las formalidades que se establecen en el presente CCT.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. To its right, there are several smaller, more fluid signatures and initials, some of which appear to be overlapping or written in a cursive style. The signatures are located below the main body of text, which ends with the sentence about formalities in the CCT.

ARTÍCULO 13 – CATEGORIAS SUPERIORES

Las partes establecen que las funciones de la categoría superior comprenden y abarcan las correspondientes a las categorías anteriores del mismo grupo laboral. Las tareas de menor calificación serán adjudicables garantizando la intangibilidad de la remuneración correspondiente a la categoría asignada, cuando las circunstancias excepcionales lo hagan requerible o cuando sean complementarias del cometido principal de su desempeño, con el objeto de cumplimentar el servicio.-

El supuesto que se describe, se consigna a modo de ejemplo, el caso de Supervisor/a de torre que debe ocupar transitoriamente el cargo de Jefe/a de dependencia.

ARTÍCULO 14 – MULTIFUNCIONALIDAD.

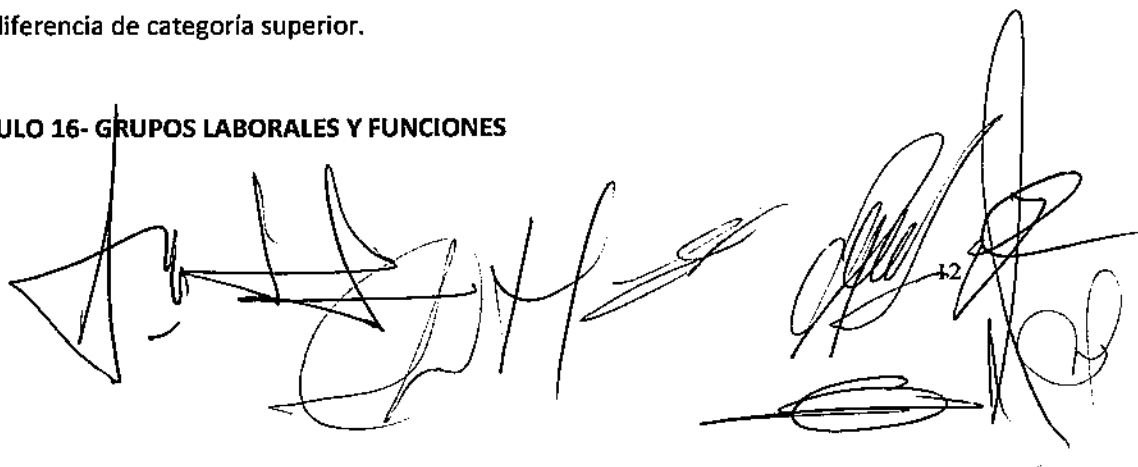
Ambas partes acuerdan que el personal comprendido en ésta convención colectiva de trabajo deberá actuar con multifuncionalidad y/o polivalencia de oficios y/o tareas cuando el trabajo lo requiera. Las categorías laborales que se determinan o se determinen, no deberán interpretarse como restringidas sino complementadas con 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.

El ejercicio de funciones correspondientes a categorías superiores que han sido asignadas temporariamente, sea por reemplazo temporario de un compañero de trabajo, sea por implementación de un plan de capacitación, o por cualquier otra causa, no da derecho por sí mismo a reclamar la promoción a la categoría superior, si no se ha generado la vacante definitiva que así lo justifique o si existe un candidato mejor capacitado para ocupar la vacante, conforme procedimiento previsto en la presente CCT. La aplicación de estos principios no podrá efectuarse de manera que comporte menoscabo de las condiciones materiales o morales de los trabajadores.

ARTÍCULO 15- RECONOCIMIENTO SALARIAL

En el supuesto regulado precedentemente corresponderá la percepción del adicional transitorio por diferencia de categoría superior.

ARTICULO 16- GRUPOS LABORALES Y FUNCIONES

The bottom of the document features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are several sets of initials and smaller signatures. On the right, there is a large, complex signature that appears to be a combination of letters and flourishes. The signatures are written over the text of Article 16.

Las partes consideran que para la prestación óptima del servicio de navegación área el mismo se organizará en cinco grupos laborales, en los cuales se podrán cumplir las funciones que a continuación se describen:

I. GRUPO LABORAL ATC

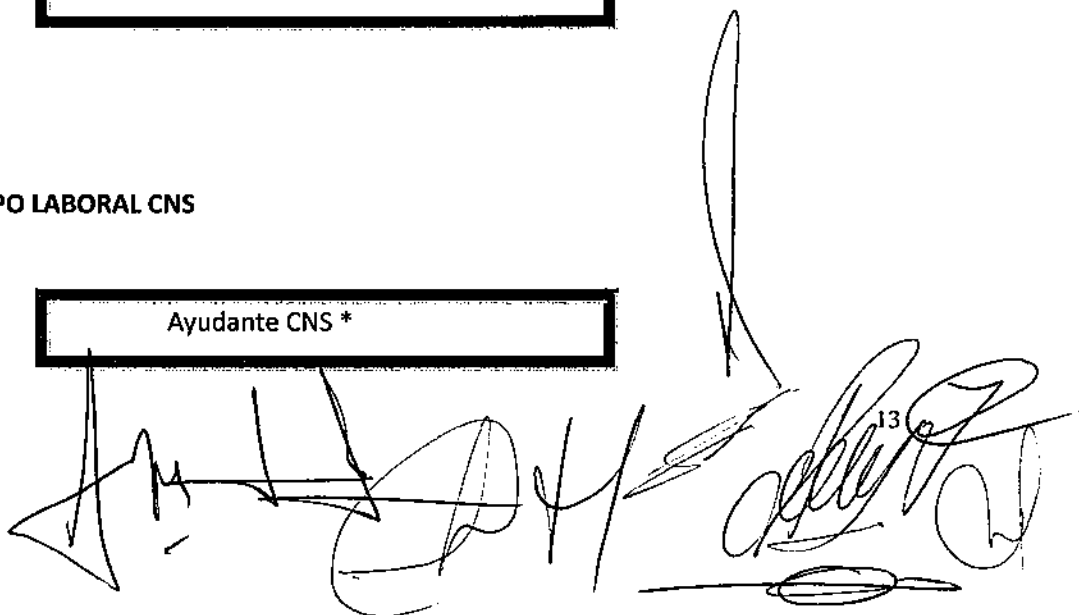
Función
Ayudante ATC *
Operador
Encargado SO / Calidad ATC
Supervisor/a ATC
Instructor/a ATC
Jefe/a de Dependencia ATC

II. GRUPO LABORAL ARO/AIS/COM

Función
Ayudante AIS/COM
Operador AIS/COM
Encargado SO / Calidad AIS/COM
Supervisor/a AIS/COM
Instructor/a AIS/COM
Jefe/a de Dependencia AIS/COM

III. GRUPO LABORAL CNS

Ayudante CNS *



Handwritten signatures and a date stamp. The date stamp shows the number 13, likely representing the day of the month.

Técnico CNS
Supervisor/a CNS
Instructor/a CNS
Jefe/a de Dependencia CNS

IV. GRUPO LABORAL SAR

Función
Ayudante SAR *
Operador SAR

V. GRUPO LABORAL GESTION FUNCIONAL ANS

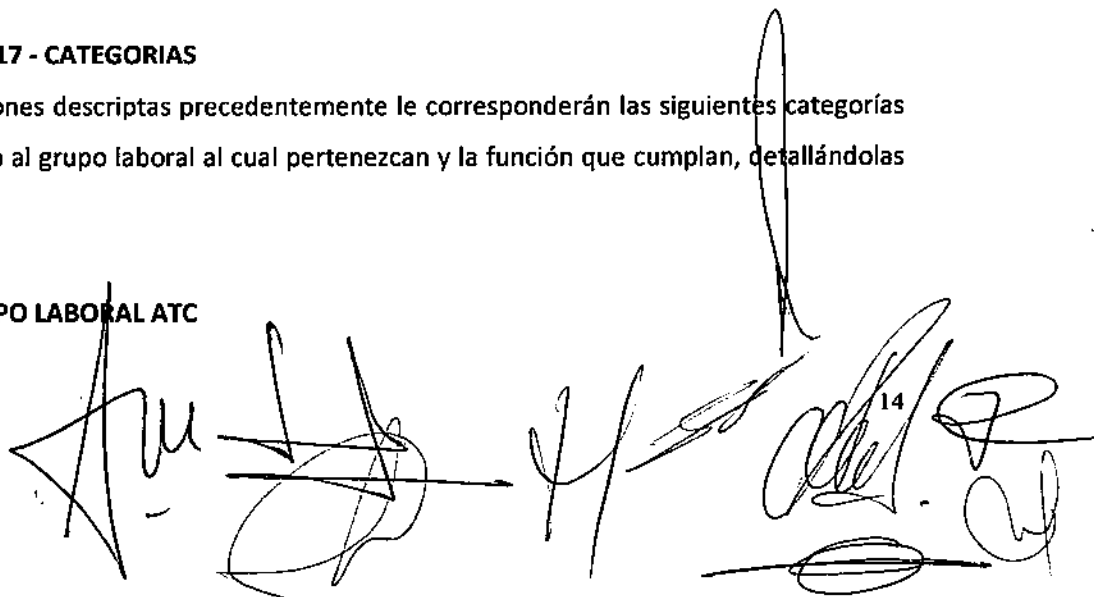
Función
Jefe/a SO / Calidad
Jefe/a de Operaciones
Jefe/a de Instrucción

NOTA 1: Cada uno de estos grupos laborales y funciones son descriptas en el Anexo adjunto, "Grupos Laborales".

ARTÍCULO 17 - CATEGORIAS

A las funciones descriptas precedentemente le corresponderán las siguientes categorías salariales de acuerdo al grupo laboral al cual pertenezcan y la función que cumplan, detallándolas a continuación:

I. GRUPO LABORAL ATC



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a circular stamp in the center, and several other signatures on the right, one of which is dated 14.

Función	Categoría
Ayudante ATC *	1
Operador inicial ATC **	2
Operador superior ATC ***	3
Operador mayor ATC	4
Encargado SO / Calidad ATC	5
Supervisor/a ATC	6
Instructor/a ATC	7
Jefe/a de Dependencia ATC	9

II. GRUPO LABORAL ARO/AIS/COM

Función	Categoría
Ayudante AIS/COM *	1
Operador inicial AIS/COM **	2
Operador superior AIS/COM ***	3
Operador mayor AIS/COM	4
Encargado SO / Calidad AIS/COM	5
Supervisor/a AIS/COM	6
Instructor/a AIS/COM	7
Jefe/a de Dependencia AIS/COM	9

III. GRUPO LABORAL CNS

Ayudante CNS *	1
Técnico inicial CNS **	2
Técnico superior CNS ***	3

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a stylized 'H' in the center, and several other signatures on the right, some with a small '5' next to them.

Técnico mayor CNS	4
Supervisor/a CNS	6
Instructor/a CNS	7
Jefe/a de Dependencia CNS	9

IV. GRUPO LABORAL SAR

Función	Categoría
Ayudante SAR *	1
Operador inicial SAR **	2
Operador superior SAR ***	3
Operador mayor SAR	4

V. GRUPO LABORAL GESTION FUNCIONAL ANS

Función	Categoría
Jefe/a SO / Calidad	8
Jefe/a de Operaciones	8
Jefe/a de Instrucción	8

* La categoría de "Ayudante" está prevista para los trabajadores ingresantes que inician su carrera en cada Grupo Laboral a la espera de su primera habilitación. Por su parte, y con carácter de excepción, se establece que aquellos operadores de ATC que cambian de dependencia, mientras realicen las funciones de Ayudante a la espera de su habilitación local, mantendrán la categoría de revista hasta completar el mecanismo de habilitación correspondiente.

** Los operadores y técnicos de la categoría "inicial" serán promocionados a la categoría "superior" cuando, a partir de los 18 meses de permanencia en la categoría inicial, hayan

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with dates like '16' and '7'.

aprobado la evaluación de competencias operativas y hayan cumplido y aprobado los cursos previstos en el Plan de Capacitación Continua.

***Los operadores y técnicos de la categoría "superior" serán promocionados a la categoría "mayor" cuando, a partir de los 36 meses de permanencia en la categoría "superior", hayan aprobado la evaluación de competencias operativas y hayan cumplido y aprobado los cursos previstos en el Plan de Capacitación Continua.

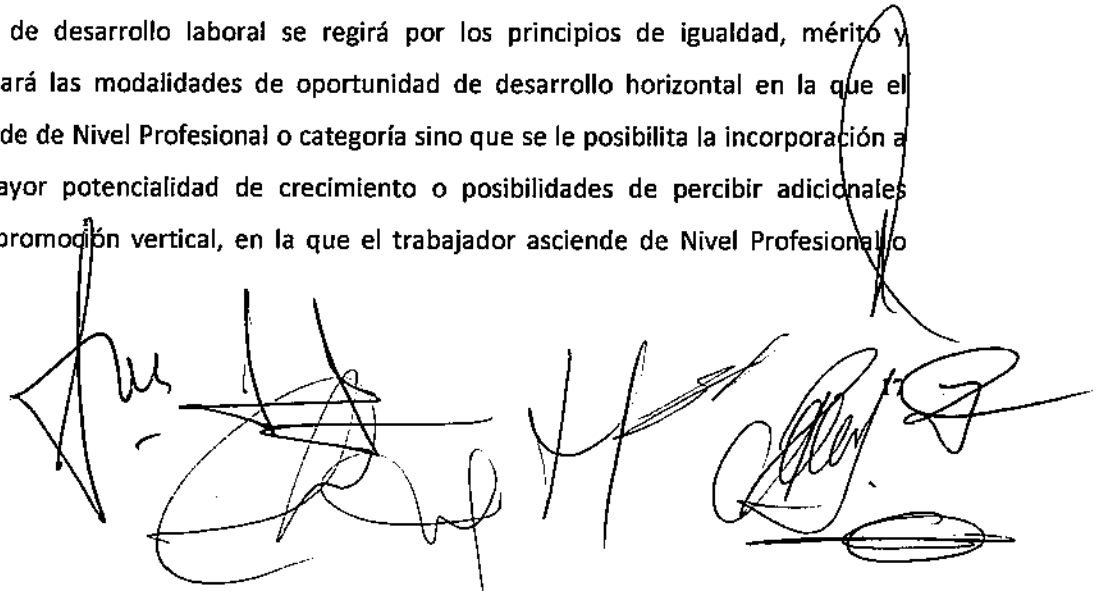
No será necesario que en las dependencias se cubran todas las funciones ya que ello depende de las características de cada una de las dependencias de conformidad a lo que disponga la empresa.

ARTÍCULO 18 - PRINCIPIOS PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL

El presente plan de carreras considera, con las excepciones que se establecen en cada caso, la preferencia de promociones escalonadas para la obtención de los diferentes niveles profesionales a fin de asegurar que para acceder al puesto de mayor jerarquía contemplado en este plan, un operador o técnico, haya adquirido la suficiente experiencia y capacitación en los estadios anteriores y cuente con los requisitos mínimos del puesto al que aspira ser promovido y a su vez, que pueda realizar una función de menor jerarquía si fuere necesario.

Se procurará para todos los operadores y técnicos de los Servicios de Navegación Aérea, que el inicio de la carrera profesional deberá ser a partir del servicio o dependencia más básicos respecto de cada una de las especialidades y que luego de haber alcanzado las habilitaciones o certificaciones correspondientes y haber prestado servicio por el tiempo mínimo determinado para cada Nivel Profesional, se deberá continuar la carrera profesional en el nivel siguiente, hasta lograr preferentemente la última de las habilitaciones o certificaciones antes de poder presentarse a una oportunidad de desarrollo para optar por un destino en particular, o presentarse a un concurso de méritos para continuar con el desarrollo profesional en el ámbito de la estructura de gestión de la empresa.

El sistema de desarrollo laboral se regirá por los principios de igualdad, mérito y capacidad y combinará las modalidades de oportunidad de desarrollo horizontal en la que el trabajador no asciende de Nivel Profesional o categoría sino que se le posibilita la incorporación a una carrera con mayor potencialidad de crecimiento o posibilidades de percibir adicionales superiores, y la de promoción vertical, en la que el trabajador asciende de Nivel Profesional o

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately five distinct marks, including a large stylized 'H' and several more complex, cursive signatures. The handwriting is fluid and appears to be from multiple individuals.

Categoría como consecuencia de ocupar funciones de mayor jerarquía dentro de la propia dependencia o en una dependencia diferente.

ARTÍCULO 19 - COMISION POR RAZONES DE SERVICIO

Se entenderá por comisión por razones de servicio el desplazamiento temporal por decisión de la Empresa de un trabajador fuera de su dependencia para:

- Desempeñar las funciones propias de su puesto de trabajo o un puesto de trabajo similar.
- Realizar cometidos en organismos o entidades nacionales o internacionales
- Realizar cursos de formación o especialización
- Participar de actividades de instrucción
- Colaborar con otra dependencia en caso de necesidad técnica o falta de personal por cualquier causa.

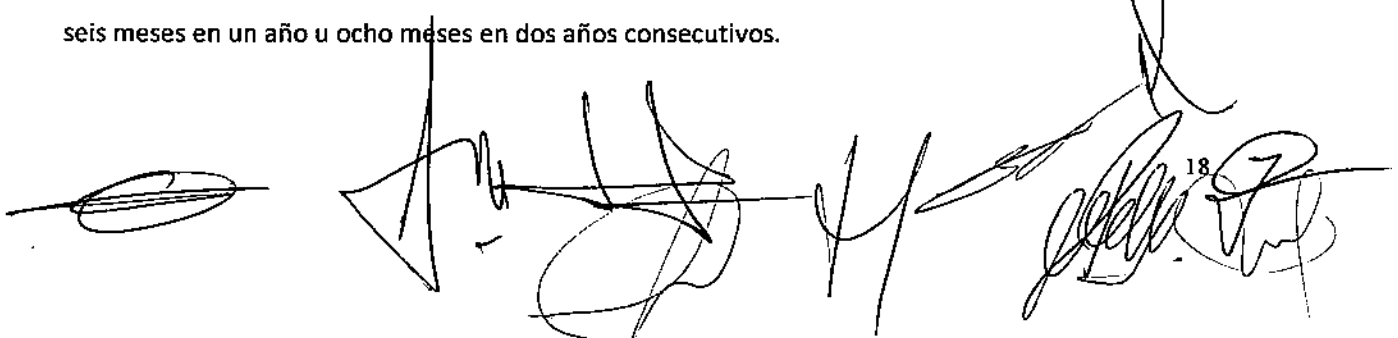
La Comisión por Razones de Servicio tendrá una duración determinada dentro de los límites que dispone el presente artículo, y sólo podrá finalizar con anterioridad a la fecha prevista cuando:

- Desaparezcan las circunstancias que la motivaron.
- El objeto de la misma sea de imposible realización por circunstancias ajenas a la voluntad de las partes.
- A petición del operador o técnico, si la empresa evalúa que concurren circunstancias de carácter de fuerza mayor que pudieran afectarle.
- Por decisión fundada de la empresa.

Todas las comisiones por razones de servicio serán remuneradas por la empresa, excepto cuando la misma sea remunerada por la entidad destinataria de la comisión del servicio y siempre que la misma, y en este último caso, sea aceptada por el operador o técnico.

Los trabajadores en comisión de servicio mantendrán las retribuciones del puesto de trabajo de origen y todos aquellos conceptos retributivos que les sean de aplicación en función del lugar donde se comisiona y durante su vigencia.

La comisión de servicio no durará más de seis meses consecutivos, y ningún operador o técnico podrá realizar comisiones de servicio que en total sumen un período de tiempo superior a seis meses en un año u ocho meses en dos años consecutivos.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with dates like '18' and '7'.

La comisión de servicio se establecerá por un período de tiempo determinado que sólo podrá prorrogarse cuando voluntariamente lo acepte el operador o técnico afectado, sin que puedan excederse los topes máximos previstos en el párrafo anterior, incluyendo las prórrogas.

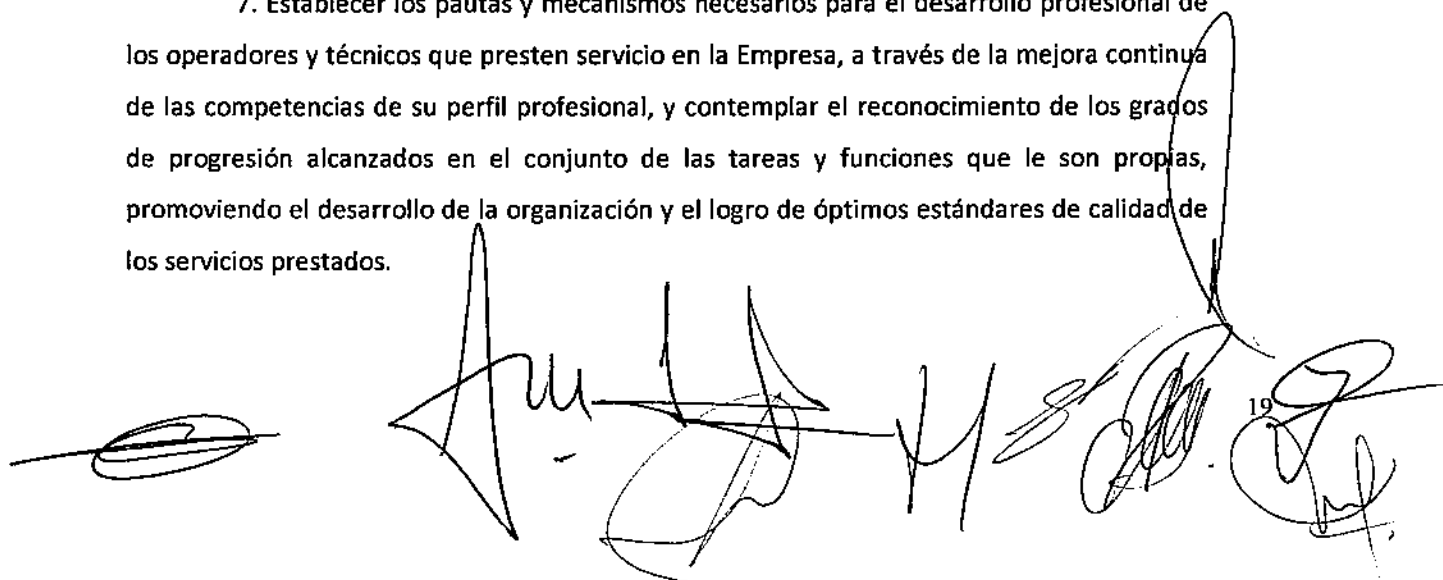
CAPITULO 4– CARRERA PROFESIONAL - EVALUACION DEL DESEMPEÑO

ARTICULO 20 – PRINCIPIOS GENERALES

El plan de carreras procura facilitar la incorporación y el desarrollo profesional de los trabajadores con el objeto de procurar optimizar tanto el desarrollo personal como el servicio de control de la aeronavegación.

El plan de carrera y desarrollo profesional que diagramará la empresa deberá fundamentarse en los principios basales que se detallan:

1. Igualdad de oportunidades y de acceso.
2. Transparencia en los procedimientos.
3. Reclutamiento del personal por sistemas de selección objetivos, transparentes y equitativos.
4. Preferencia del personal interno para ocupar vacantes en tanto se garantice la efectiva idoneidad, calificaciones y demás requisitos
5. Implementación de un sistema de evaluación de las capacidades, competencias, méritos y desempeños para la movilidad dentro de las funciones en base a criterios objetivos.
6. Implementación de un Plan de Carrera Profesional para los Operadores y Técnicos de los Servicios de Navegación Aérea, a los efectos de establecer las pautas y mecanismos que aseguren un desarrollo profesional progresivo, justo, equitativo, transparente y con proyección de futuro, así como garantizar la satisfacción de todos los operadores y técnicos que presten servicio en la empresa.
7. Establecer los pautas y mecanismos necesarios para el desarrollo profesional de los operadores y técnicos que presten servicio en la Empresa, a través de la mejora continua de las competencias de su perfil profesional, y contemplar el reconocimiento de los grados de progresión alcanzados en el conjunto de las tareas y funciones que le son propias, promoviendo el desarrollo de la organización y el logro de óptimos estándares de calidad de los servicios prestados.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'E'. In the center, there is a large, stylized signature that looks like 'Am'. To the right of this, there are several other signatures and initials, including one that looks like 'H/S' and another that is more complex and cursive. The signatures are written over the bottom of the text area.

8. Contribuir la mejora de la competencia profesional en las distintas áreas y su contribución a la mejora de la organización.

9. Establecer un sistema de jerarquización de las tareas y funciones de los operadores y técnicos de los Servicios de Navegación Aérea y fomentar el reconocimiento de sus logros y méritos.

ARTICULO 21 - PROMOCION Y DESINGACION DE FUNCIONES

La carrera del personal consistirá en el acceso del trabajador a distintas funciones de los grupos laborales, con sujeción a las pautas generales establecidas en la presente Convención Colectiva de Trabajo y en las normativa nacional e internacional vigente en la materia, y así también aquella emanada de la autoridad aeronáutica, mediante los mecanismos de promoción y desarrollo profesional que establezca la empresa.

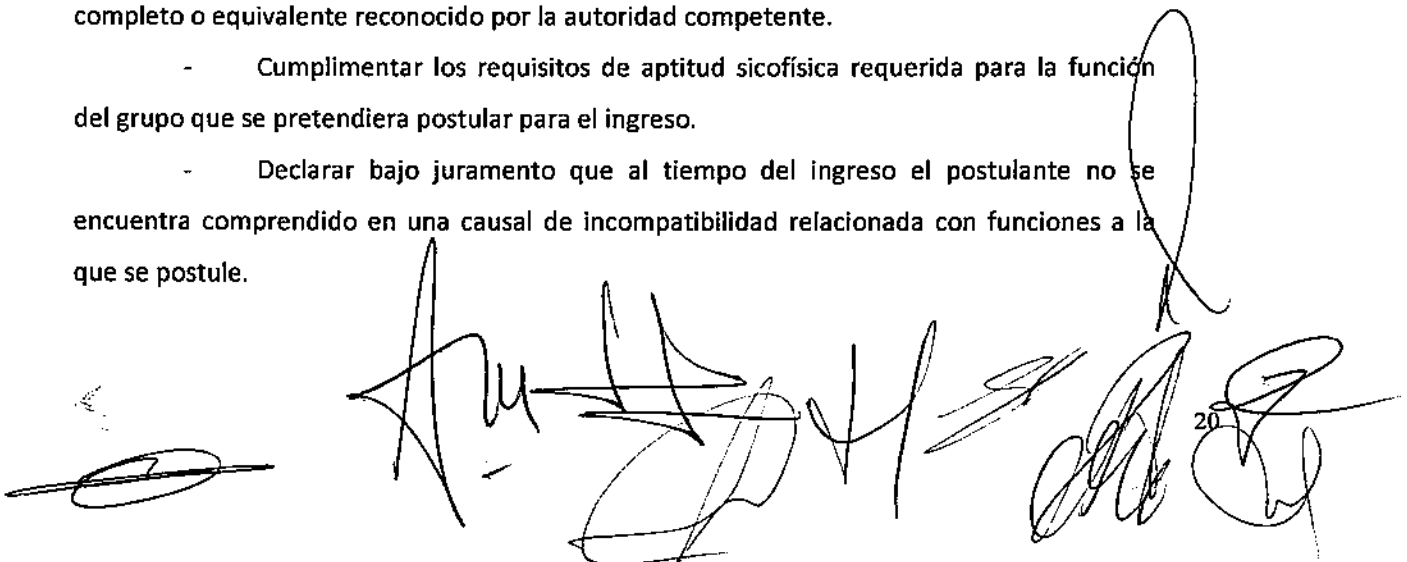
ARTICULO 22 - SELECCIÓN DEL PERSONAL

La selección del personal se realizará mediante sistemas que aseguren la comprobación fehaciente de la idoneidad, méritos, competencias y actitudes laborales adecuadas para el ejercicio de las funciones.

Se deberán respetar los principios de igualdad de oportunidades, publicidad y transparencia y específicamente la igualdad de trato, como así también la debida competencia entre los candidatos.

Serán requisitos generales de ingreso a la carrera:

- Ser Argentino nativo, naturalizado o por opción;
- Tener como mínimo 21 años de edad.
- Hablar, leer, escribir y entender correctamente el idioma español.
- Haber aprobado estudios secundarios o ciclo de educación polimodal completo o equivalente reconocido por la autoridad competente.
- Cumplimentar los requisitos de aptitud sicofísica requerida para la función del grupo que se pretendiera postular para el ingreso.
- Declarar bajo juramento que al tiempo del ingreso el postulante no se encuentra comprendido en una causal de incompatibilidad relacionada con funciones a la que se postule.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'P'. In the center, there are large, stylized initials that look like 'H' and 'V'. To the right, there are more signatures, including one that is very large and loops around, and another that is smaller and more compact. The signatures are written over the bottom portion of the text, partially obscuring the last few lines of the list.

ARTÍCULO 23 - DIFUSIÓN DE LAS CONVOCATORIAS Y COBERTURA DE VACANTES.

Con el objeto de garantizar el principio de publicidad, la empresa pondrá en conocimiento de los interesados todas las ofertas disponibles. Las entidades gremiales se comprometen a actuar como agentes de difusión de las convocatorias en todos sus ámbitos de actuación.

ARTÍCULO 24 – DESIGNACIÓN

La designación de personal se ajustará al orden de mérito aprobado.

Las vacantes que se produzcan dentro de los puestos convencionados serán cubiertos de acuerdo al siguiente orden de prioridad:

- Ofrecimiento al personal en proceso de reconversión que cumpla con los requerimientos del puesto.
- Concurso de Mérito entre el personal de categorías inferiores de la misma dependencia y grupo laboral.
- Concurso de Mérito entre el personal del mismo grupo laboral y categoría, de otras dependencias.
- Designaciones de la Empresa, traslados o Ingresos.

Para presentarse a un Concurso de Méritos deberán cumplirse los siguientes requisitos :

- No haber tenido sanciones disciplinarias firmes que impliquen suspensión de la prestación en los últimos 12 meses.
- Haber aprobado la última evaluación de competencias operativas.
- Aptitud Psicofísica cuando se requiera.

La selección dentro del Concurso de Méritos estará determinada por quien apruebe y obtenga el mejor puntaje de las variables que se ponderarán y que serán publicitadas conforme los mecanismos previstos en la presente Convención Colectiva de Trabajo.

CAPITULO 5 - ENTRENAMIENTO PROFESIONAL Y CAPACITACION

ARTÍCULO 25 – OBLIGACION GENÉRICA

La empresa se compromete a instrumentar programas de entrenamiento profesional con el objeto de formar al personal en el marco de las nuevas técnicas y procesos de trabajo para el acabado cumplimiento de las propias tareas. Todo ello en cumplimiento de lo establecido en el artículo 23 de la Ley 24.013 y concordantes.

Las partes entienden que promover la capacitación y formación de idóneos profesionales y dirigentes de estas actividades en todos los niveles de especialización contribuye al desarrollo nacional, regional e internacional a partir de la formación de recursos humanos con alto nivel de conocimiento.

A tal fin la empresa dictara los cursos, conferencias o seminarios por sí o por terceros, los que estarán vinculados a la planificación de la carrera y al pleno desarrollo profesional de cada empleado. Dentro de estos cursos de capacitación tendrán preferencia aquellos orientados a la seguridad de vuelo y a la salud y seguridad en el trabajo.

Cada empleado estará obligado a cumplir con el entrenamiento profesional que le programe la empresa en relación al apropiado desempeño de sus funciones, resultando especialmente obligatorio para el empleado la concurrencia a los cursos, conferencias o seminarios de capacitación en materia de seguridad operacional, salud, FFHH y seguridad en el trabajo. Dichos cursos serán dictados dentro de la jornada de trabajo.

Son objetivos de la formación y capacitación del personal:

25.1 Generar una cultura de la prevención de los incidentes, accidentes e infortunios operacionales del trabajo en tanto y en cuanto las conductas riesgosas ponen en peligro la vida y salud de los pasajeros transportados en aeronaves, de las personas en tierra, la salud del trabajador y de los compañeros de trabajo y eventualmente la integridad económica de la empresa y de terceros.

25.2 Aumentar las posibilidades de empleabilidad.

25.3 Apoyar la introducción de métodos innovadores, e incentivos al trabajo conjunto de la empresa y a los trabajadores orientado a desarrollar programas de mejora continua, productividad, calidad de vida y de trabajo.

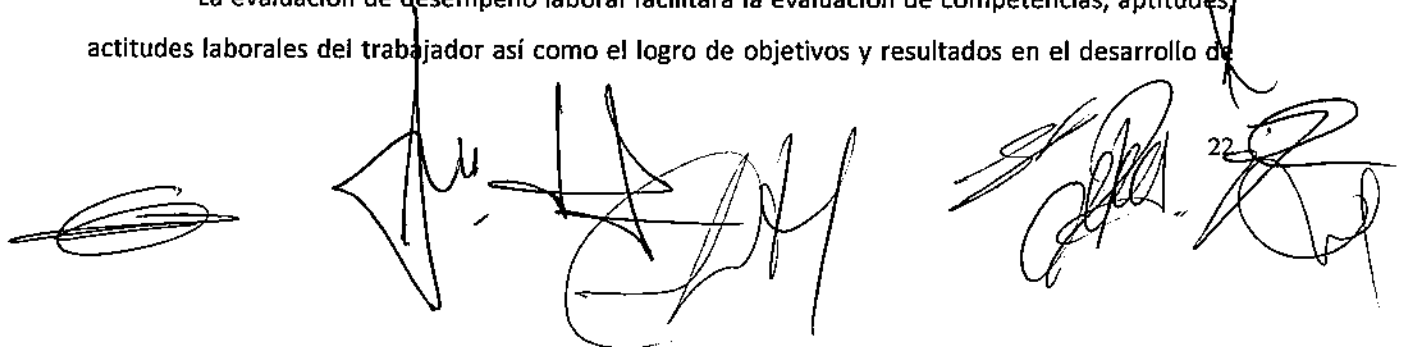
25.4 Fomentar el respeto, solidaridad, cooperación y progreso tanto de la empresa y los trabajadores

25.5 Atender a la formación integral del trabajador más allá de lo estrictamente laboral.

Cuando las partes lo consideren conveniente se propiciara la creación de acciones comunes de capacitación.

ARTÍCULO 26 - INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

La evaluación de desempeño laboral facilitará la evaluación de competencias, aptitudes, actitudes laborales del trabajador así como el logro de objetivos y resultados en el desarrollo de



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with dates like '22'.

sus funciones orientados al servicio de las finalidades de la unidad organizativa en la que preste servicios.

La evaluación del desempeño deberá contribuir a estimular el compromiso del trabajador con el rendimiento laboral y la mejora organizacional, su desarrollo y capacitación, la profesionalidad de su gestión y la ponderación de la idoneidad relativa para su promoción en la carrera.

ARTICULO 27 - PRINCIPIOS GENERALES.

Los sistemas de evaluación se sujetarán a los siguientes principios:

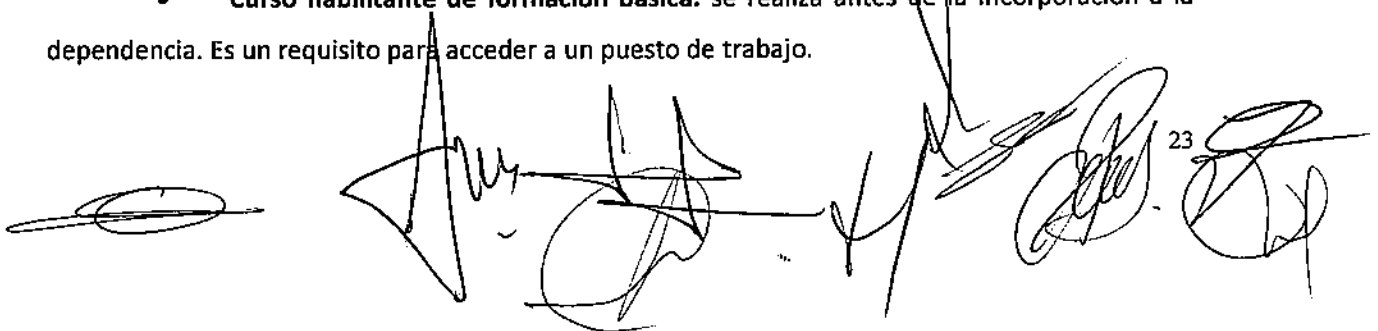
- a) Objetividad y confiabilidad.
- b) Validez de los instrumentos a utilizar.
- c) Analogía de los criterios de evaluación para funciones equivalentes, sin perjuicio de resguardar las especificidades correspondientes.
- d) Instrumentación de acciones tendientes a mejorar los desempeños inadecuados.

ARTICULO 28 - ACCIONES ESPECÍFICAS. PROGRAMA DE CAPACITACION CONTINUA

Las partes se comprometen a desarrollar las acciones específicas y programa de capacitación continua de acuerdo a la normativa vigente y las reglamentaciones de carácter nacional como internacional que resulten aplicables a la actividad. Dicho programa puede ser modificado frente a las necesidades operativas, nuevos requerimientos organizativos o técnicos o por resultar desactualizado.

El programa de capacitación continua se articulará en cinco tipos de cursos de capacitación para los diferentes niveles profesionales, sin perjuicio que la empresa pueda modificar o ampliar su número si así fuere necesario. Los mismos se enuncian a continuación:

- **Curso habilitante de formación básica:** se realiza antes de la incorporación a la dependencia. Es un requisito para acceder a un puesto de trabajo.

The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink. On the far left is a circular stamp. To its right are several overlapping signatures, some of which are quite stylized. A small number '23' is visible near the rightmost signature.

- **Curso de especialización:** para algunas especialidades son los cursos que posibilitan la adquisición de nuevas habilitaciones o certificaciones. También se refieren a los cursos de capacitación complementarios y relacionados con las tareas y funciones.
- **Recurrent o Actualización:** curso anual necesario para mantener actualizados los conocimientos relacionados con la especialidad.
- **Curso de FFHH y CRM:** curso orientado a la adquisición de competencias y mejora del clima laboral y operativo, así como a mejorar los niveles de Seguridad Operacional de la dependencia.
- **Curso de capacitación interna:** curso implementado por EANA S.E. para el logro de fines específicos relacionados con los objetivos y políticas de la empresa.

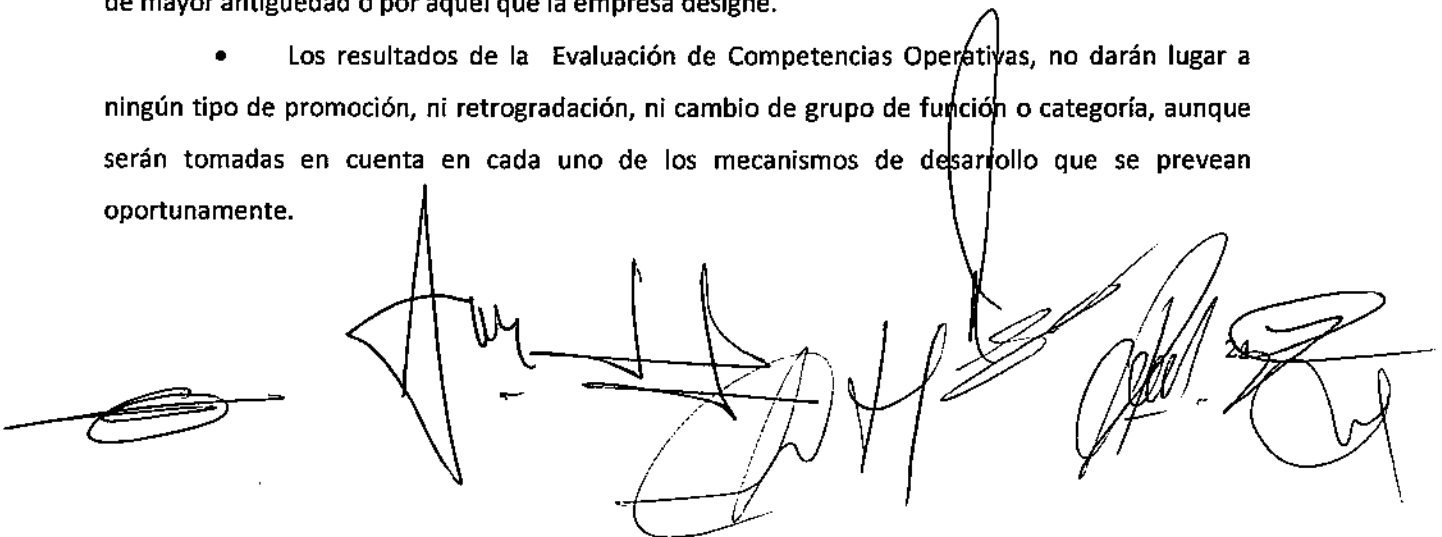
ARTÍCULO 29 – EVALUACION DE COMPETENCIAS OPERATIVAS

Las partes manifiestan que para la mejora en la calidad de la prestación del servicio se requiere optimizar las competencias operativas del personal de EANA S.E., por ello, y para proporcionar una mejora constante del desempeño técnico y operativo en el ámbito de los Servicios de Navegación Aérea, en consonancia con los requerimientos normativos nacionales e internacionales, la empresa implementará una evaluación anual para todo el personal regido por esta Convención Colectiva de Trabajo.

La intención de la Evaluación de Competencias Operativas en los Servicios de Navegación Aérea es proporcionar retroalimentación por parte del personal del Área de Instrucción y Gestión de la Calidad en cuanto al desempeño del personal de acuerdo a los indicadores pretendidos por la Autoridad Aeronáutica y la empresa. También sirve de base para desarrollar planes de mejora respecto de la calidad de los servicios brindados.

Las Evaluaciones de Competencias Operativas seguirán los siguientes lineamientos generales:

- Serán realizadas por el Jefe/a de Instrucción o en su defecto por el Instructor/a/a de mayor antigüedad o por aquel que la empresa designe.
- Los resultados de la Evaluación de Competencias Operativas, no darán lugar a ningún tipo de promoción, ni retrogradación, ni cambio de grupo de función o categoría, aunque serán tomadas en cuenta en cada uno de los mecanismos de desarrollo que se prevean oportunamente.



- La desaprobación de la Evaluación de Calidad ANS determinará, de manera inmediata, acciones instructivas de capacitación tendientes a evitar que un operador o técnico de los Servicios de Navegación Aérea cumpla con sus tareas y funciones, sin contar con las competencias mínimas necesarias para su puesto de trabajo.

- La desaprobación de la Evaluación de Competencias Operativas determinará la imposibilidad de acceder a una categoría superior o participar en una Oportunidad de desarrollo.

- Si luego de una Evaluación de Competencias Operativas se considera que algún operador o técnico no se desempeña satisfactoriamente, se procederá a la suspensión temporal de su habilitación o certificación, hasta tanto haya alcanzado nuevamente el nivel de desempeño requerido para el puesto y luego de haber cumplido con un período de instrucción y entrenamiento, que será determinado, para cada caso, por el Jefe/a de Instrucción o en su defecto por el Encargado de Instrucción, Instructor/a/a o Jefe/a de Dependencia.

- Una persona cuya actuación no se considere satisfactoria debe continuar trabajando bajo supervisión durante su período de re-instrucción o re-entrenamiento.

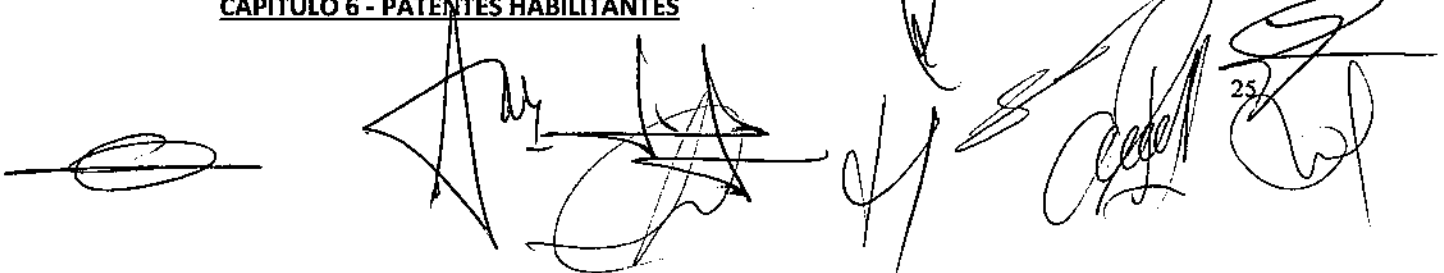
- Si, transcurridos los 6 meses una persona no aprueba una nueva Evaluación de Competencias Operativas luego de la suspensión temporal de su habilitación local o certificación, la empresa podrá proceder a reubicar al trabajador en una función y dependencia acorde a sus capacidades e incorporarlo al procedimiento de reconversión laboral.

- La evaluación de competencias operativas se realizarán anualmente de acuerdo a un cronograma que determine la empresa para cada dependencia ANS, que será comunicado a todos los trabajadores durante el primer mes de cada año calendario.

- En todas las Dependencias ANS se llevará un registro de todas las Evaluaciones realizadas así como de sus resultados, acciones correctivas, seguimientos e informes. Este registro podrá estar digitalizado garantizándose en este caso el acceso a los mismos, por el interesado, de la Autoridad Aeronáutica y las partes signatarias.

Sin perjuicio de lo expuesto, la empresa establecerá otros mecanismos objetivos de evaluación de desempeño y/o competencias genéricas a realizar por los Supervisor/aes, Jefe/as de dependencia y sus superiores los que serán tomados para el cálculo del plus de trayectoria que se conviene en el presente convenio colectivo.

CAPITULO 6 - PATENTES HABILITANTES

The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink. On the far left is a simple circular signature. To its right is a more complex signature with multiple loops. Further right is a signature that appears to be 'H'. To the right of 'H' is a signature that looks like 'Ced'. On the far right is a signature that includes the number '25' written below it. There are also some faint, illegible markings and a large, loopy signature above the 'Ced' signature.

ARTÍCULO 30 – OBLIGACION DE CONTAR CON LA HABILITACION. MANTENIMIENTO.

Es obligación de cada trabajador contar con la patente habilitante y/o habilitación y/certificación de aptitud vigente para poder desempeñar la tarea y/o la función correspondiente a su categoría profesional.

Es obligación de cada trabajador mantener vigente la respectiva patente habilitante y/o habilitación y/o certificación de aptitud para ejercer las funciones correspondientes a su función o categoría profesional. A tal efecto deberá realizar todas las tramitaciones, exámenes de aptitud psicofísicos, médicos y demás circunstancias que sean requeridas a tal efecto.

ARTÍCULO 31 – PROHIBICION

Queda prohibido desempeñar alguna función que requiera de una determinada patente habilitante y/o habilitación y/o certificación de aptitud sin contar con la misma o cuando la misma no está vigente.

ARTÍCULO 32 – AVISO

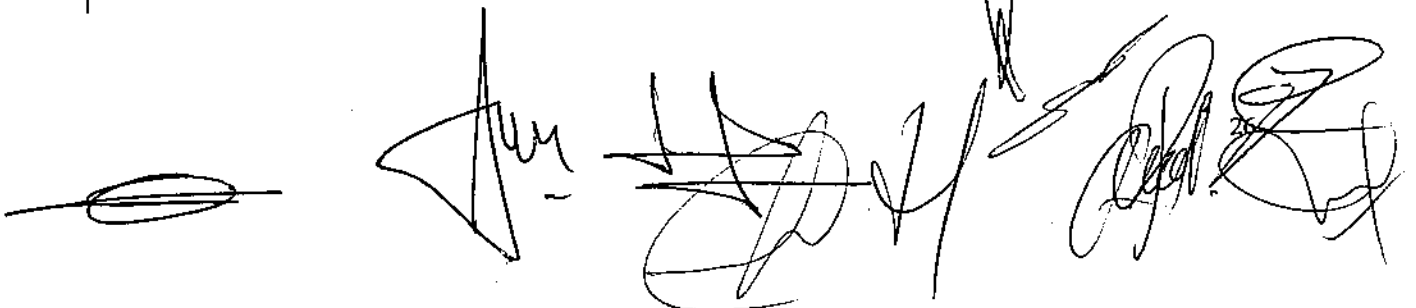
En caso de modificación, pérdida, restricción o limitación en la patente habilitante y/o habilitación y/o certificación de aptitud el empleado debe dar inmediato aviso de esa circunstancia a al Jefe/a de Operaciones y/o la autoridad que la Empresa designe.

ARTÍCULO 33 – PERDIDA DE LA PATENTE HABILITANTE

En caso de pérdida la patente habilitante y/o habilitación y/o certificación de aptitud por incapacidad física o mental que impida cumplir con sus tareas se aplicará lo dispuesto por el artículo 212 de la Ley de Contrato de Trabajo, con las modificaciones establecidas en el presente convenio. En los restantes casos, la Empresa efectuará cursos y capacitación durante el periodo de seis (6) meses a los efectos que el trabajador recupere su patente habilitante, de no hacerlo u de no obtener y/o recuperar la patente habilitante en dicho plazo, se aplicara lo dispuesto por el segundo párrafo del artículo 254 de la Ley de Contrato de trabajo.

Durante el plazo de recuperación de la patente habilitante no se abonarán los adicionales correspondientes a la patente que se ha perdido.

ARTÍCULO 34 - RECONVERSION LABORAL

The bottom of the page features several handwritten signatures and marks. On the left, there is a signature that appears to be 'Am'. To its right is a large, stylized signature that looks like 'Z'. Further right is another signature, possibly 'H'. On the far right, there are two more signatures, one of which is quite large and complex, and another one next to it. There are also some circular and scribbled marks scattered around the signatures.

En los casos que por causas tecnológicas, organizacionales y/o cambios regulatorios, se produzca una modificación en los requisitos necesarios para acceder y/o permanecer en un puesto de trabajo o función, los trabajadores afectados deberán realizar el proceso de reconversión laboral previsto en la presente Convención Colectiva de Trabajo con la finalidad de adquirir las capacidades necesarias para poder desempeñarse el puesto o función de que se trata o bien adquirir otras capacidades que le permitan realizar otro puesto o función.

También entrarán en dicho proceso aquellos trabajadores que pierdan con carácter definitivo su habilitación o su apto psicofísico.

El proceso de reconversión laboral durará hasta un máximo de un año, período durante el cual la empresa se compromete a:

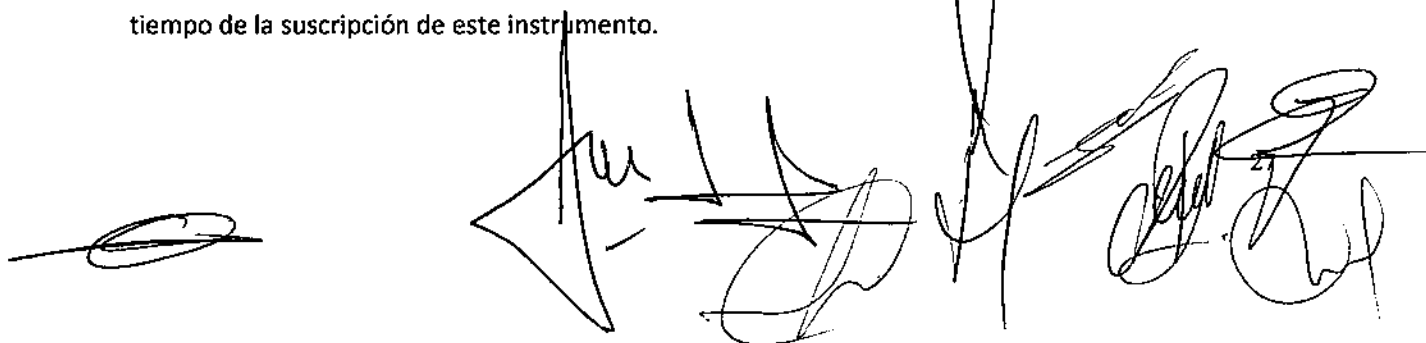
- Brindar la capacitación que resulte indispensable para que el trabajador pueda aspirar a la cobertura de las vacantes disponibles o que la empresa proyecte como necesarias.
- Dar prioridad en todas las oportunidades de desarrollo al personal que se encuentra dentro del proceso de reconversión laboral.
- Ofrecer las vacantes que vayan surgiendo y que la empresa considere que puedan ser cubiertas por algún trabajador que se encuentre dentro del proceso de reconversión laboral.
- Vencido el plazo previsto para el proceso de reconversión laboral, en el caso de que el trabajador no haya podido cubrir una vacante efectiva, o se haya rehusado a aceptar las vacantes ofrecidas, la empresa podrá rescindir su contrato de trabajo, debiendo abonar la indemnización prevista en la LCT.

No podrán ser incorporados al proceso de reconversión laboral, aquellos trabajadores que cuenten con estabilidad sindical, ni los que se encuentren de licencia por enfermedad, accidente o embarazo hasta vencido el período de su licencia.

CAPITULO 7 - JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 35 – CONCEPTO.

Las partes signatarias remiten al concepto de jornada de trabajo contemplado en el art. 197 de la LCT, el que será aplicado con arreglo a las limitaciones particulares que sobre determinadas categorías laborales contempladas en el presente CCT, prescriben las RACC, al tiempo de la suscripción de este instrumento.

The image shows several handwritten signatures in black ink, likely representing the signatories of the document. The signatures are stylized and vary in complexity, with some appearing to be initials or full names written quickly. They are located at the bottom of the page, below the main text.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo precedente, como así también en las disposiciones que se siguen, las partes se comprometen a un análisis y discusión mayor respecto de la regulación tiempo de trabajo y de grupos de trabajo contemplados en las categorías/tareas del presente CCT, los que serán considerados en el ámbito de la Comisión Partitaria Permanente de Interpretación y Aplicación.

ARTICULO 36 – JORNADA MAXIMA- EXCEPCIONES.

Las partes acuerdan que la jornada de trabajo, para todo el personal comprendido en el presente CCT será de 144 horas mensuales, de las cuales la empresa podrá destinar 24 horas a cursos de instrucción, capacitación y otras actividades. La jornada laboral diaria será como máximo de 8 horas.-

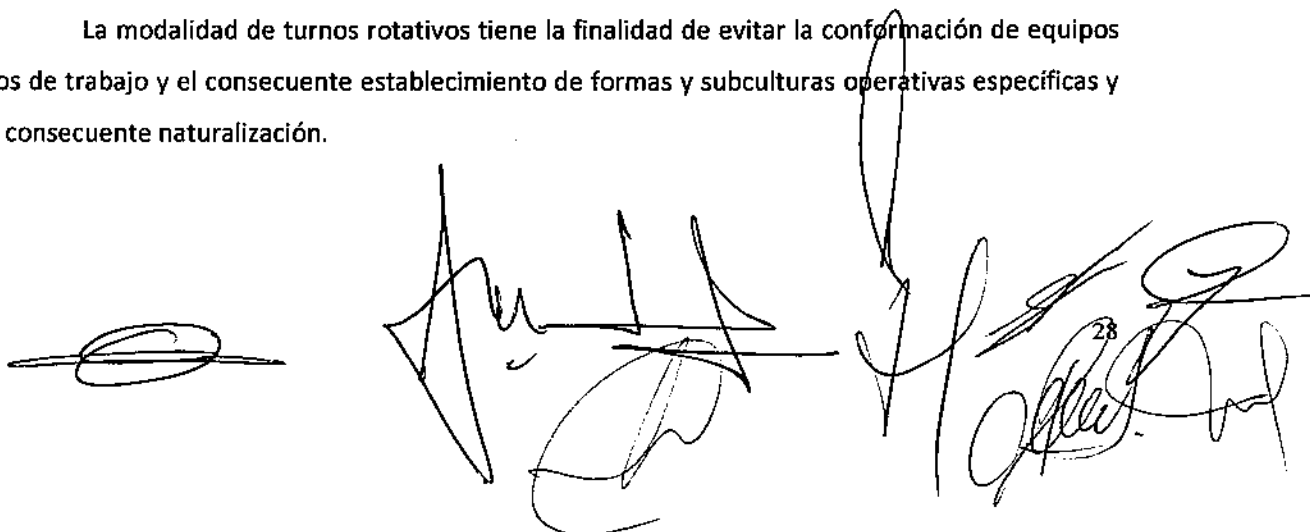
El Controlador de Tránsito Aéreo, en caso excepcional y debidamente justificado, y ante una situación eventual o de fuerza mayor se registrará conforme lo determina la RACC 65.45 (resolución ANAC nro. 420/2012) o la que en el futuro la reemplace.-

Quedan exceptuados de lo establecido precedentemente aquellos trabajadores que desarrollen funciones de supervisión y conducción, como ser: Jefe/a de dependencia ATC, Jefe/a de dependencia AIS/COM, Jefe/a de dependencia CNS, Jefe/a SO/CALIDA, Jefe/a de Operaciones, Jefe/a de Instrucción, los que contarán con la jornada de trabajo dispuesta en la Ley de Contrato de Trabajo y normas complementarias.-

ARTÍCULO 37 - TURNOS ROTATIVOS

Las partes acuerdan, atento la naturaleza y características de los servicios de navegación aérea que presta la empresa y los requerimientos normativos, organizativos y de seguridad, adoptar un sistema de trabajo por equipos y de turnos rotativos, los cuales serán diagramados por la empresa de acuerdo a las características y necesidades operativas y de seguridad específicas de cada establecimiento, conforme facultades artículos 64 y 65 LCT y observando lo normado en el artículo 66 de la LCT (TO 26.088).

La modalidad de turnos rotativos tiene la finalidad de evitar la conformación de equipos fijos de trabajo y el consecuente establecimiento de formas y subculturas operativas específicas y su consecuente naturalización.

The image shows several handwritten signatures in black ink. There are approximately six distinct signatures, some of which are quite stylized and overlapping. The signatures are located at the bottom of the page, below the text of Article 37.

La duración y la extensión de los turnos operativos, así como los ciclos de descansos, estarán sujetos a lo determinado por las Regulaciones Argentinas de Aviación Civil y a la aprobación de EANA S.E.

ARTICULO 38. PAUSAS DURANTE LA JORNADA

Para todos los turnos operativos de las dependencias del Servicios de Control de Tránsito Aéreo, se aplica el criterio de no exceder las 2 horas continuas de ejercicio efectivo de la función en el puesto de trabajo y se adopta la configuración de un sistema de relevos de puestos, que permita el cumplimiento de un tiempo total de descanso equivalente al 25 % de las horas que demanda el turno laboral, tiempo que será asignado equitativamente a todos los operadores que conformen la dotación del turno operativo en cuestión. Asimismo, quedará comprendido dentro del porcentaje antes dicho el tiempo que los trabajadores dispondrán para refrigerio, almuerzo o cena en su caso.

En el Manual de Funcionamiento de cada dependencia se detallará toda información relativa a la diagramación de "ciclos de trabajo y descanso" estipulados para esa dependencia en particular, contemplando variables de cantidad de puestos de operación, número de operadores requeridos para cada turno de trabajo, modalidad y esquemas de rotación, etc.

Los ciclos de trabajo y descanso de las dependencias Técnicas de los Servicios de Navegación Aérea -CNS- estarán determinados por EANA S.E. según las necesidades de cada servicio en particular y de cada dependencia, no pudiendo en ningún modo superar las 144 horas mensuales convenidas para jornada laboral en el presente convenio.

ARTÍCULO 39 - CAMBIO DE TURNO:

Las partes acuerdan que, por necesidades de la Empresa de carácter de excepción y con aviso previo, podrá requerir al trabajador/a la modificación de su turno/horario de trabajo sin que dicha circunstancia le genere derecho a reclamar recargo alguno.

Todas las Dependencias ANS elevarán, a la Gerencia de Operaciones, la lista final de turnos operativos el último día hábil de cada mes. Los cambios en las listas de turnos también serán informados, a la Gerencia de Operaciones, el primer día hábil de cada semana.

Ante la eventualidad de presentarse alguna necesidad de cambio de turno entre operadores, se establece el siguiente procedimiento para efectivizar la solicitud de dichos cambios:

The image shows five handwritten signatures in black ink, arranged horizontally. The signatures are stylized and vary in complexity, with some featuring loops and others being more direct. They appear to be official signatures of the parties involved in the agreement.

- Llenar el formulario diseñado para el registro de cambios de turno con los datos requeridos, rubricando dicha solicitud ambos operadores intervinientes en el cambio de turno solicitado.
- Formalizar el cambio de turno, entregando el formulario correspondiente, a fin de obtener la autorización correspondiente del Jefe/a de Operaciones, o en su defecto del Jefe/a de Dependencia o de su reemplazo natural, en horarios administrativos (de lunes a viernes de 8 a 16 hs).
- Los cambios autorizados se reflejarán de manera inmediata en la lista de turnos operativos y se dejará un registro impreso de la autorización de cambios así como de las modificaciones realizadas a la lista de turnos, o copia, en los archivos administrativos de la dependencia.
- Solo serán válidos los cambios de turno que se formalicen siguiendo este procedimiento, que deberá gestionarse con una anticipación mínima de 72 horas previas a la efectivización del cambio solicitado.

Ante la ocurrencia de situaciones de riesgo y/o de urgencia y/o de fuerza mayor y/o de peligro, que tornen necesario un cambio de turno inminente, fuera de los horarios administrativos o fuera de lo contemplado por este procedimiento, los cambios de turno se podrán requerir por vía telefónica o por cualquier otro medio de comunicación de intercambio inmediato, contactando al Jefe/a de Operaciones, o en su defecto del Jefe/a de Dependencia o de su reemplazo natural. De ocurrir esta situación, se notificará de manera inmediata al Supervisor/a de Turno para que asiente la novedad del cambio en el Libro de Novedades y a la brevedad, dentro de los horarios administrativos, se registrará y archivará dicho cambio.

CAPITULO 8 – REGIMEN SALARIAL

ARTICULO 40 – REMUNERACIONES

Las remuneraciones mensuales brutas del personal convencionado se integrarán por los conceptos establecidos en el presente capítulo, cuyos valores corresponderán para la jornada completa de labor.

La vigencia de la remuneraciones básicas y adicionales previstos en el presente capítulo regirán a partir del 1 de enero de 2017, con las excepciones previstas explícitamente en cada caso.

ARTÍCULO 41 – SALARIO BASICO



El salario básico correspondiente a las categorías comprendidas en esta convención colectiva de trabajo, serán las que se establecen a continuación:

<u>Categoría</u>	<u>Sueldo Básico</u>
<u>1</u>	<u>20.500</u>
<u>2</u>	<u>23.000</u>
<u>3</u>	<u>25.500</u>
<u>4</u>	<u>28.000</u>
<u>5</u>	<u>30.200</u>
<u>6</u>	<u>32.400</u>
<u>7</u>	<u>34.600</u>
<u>8</u>	<u>37.300</u>
<u>9</u>	<u>40.000</u>

ARTÍCULO 42 – ADICIONAL POR TRAYECTORIA

Se establecen 11 niveles de reconocimiento a la trayectoria del personal convencionado, que será independiente de la categoría que revista y que se instrumentará mediante el pago de un adicional mensual remunerativo, cuyos valores se irán incrementando acumulativamente a medida que el trabajador vaya cumpliendo las condiciones que se detallan a continuación:

a) El “adicional por trayectoria” tendrá un valor inicial igual a cero al comienzo de la relación laboral y se irá incrementando en escalones de \$ 500 hasta un tope de \$ 5.000, cada cuatro años “calendario” completos calificados como positivos en cada nivel de trayectoria, de acuerdo a las siguientes condiciones.

b) Será considerado “año positivo” cuando el trabajador cumpla la totalidad de los siguientes requisitos dentro cada año calendario:

- Haber aprobado la evaluación anual de competencias que realice la empresa.
- Haber realizado y aprobado la cantidad de cursos previstos en el Plan de Capacitación Continua.
- Haber trabajado efectivamente más del 70% de las jornadas totales previstas para el año.



- No haber recibido sanciones disciplinarias.

c) Será considerado año calendario completo en el nivel de trayectoria cuando la permanencia en dicho nivel supere el 50% del año calendario.

d) Los incrementos en el valor del “adicional por trayectoria” se realizarán en el mes de marzo de cada año, en base al cumplimiento de las condiciones del inciso b) correspondiente a los años anteriores.

ARTÍCULO 43 – COMPENSACION ZONA DESFAVORABLE

Los trabajadores cuya dependencia se ubique en las provincias o localidades que a continuación se detallan, percibirán una “compensación por zona desfavorable” mientras se desempeñen en dichas zonas, por un monto mensual que se establece en cada caso:

- Provincia de Tierra del Fuego: 50% del salario básico.
- Provincias de Santa Cruz y Chubut: 40% del salario básico.
- Provincias de Río Negro y Neuquén, y localidad de Malargue: 20% del salario básico.
- Provincia de La Pampa: 5% del salario básico.

ARTÍCULO 44 – COMPENSACION POR COMPLEJIDAD

Los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente convenio, mientras realicen efectivamente funciones de ayudante, operador, técnico, encargado, Supervisor/a, Instructor/a, Jefe/a o Jefe/a de dependencia, percibirán una compensación que se liquidará bajo la voz “Compensación por complejidad” cuyo valor estará determinado por el nivel de complejidad del aeródromo donde presta efectivamente servicio o del más complejo que se encuentre bajo la órbita de su responsabilidad.

Para cada aeródromo existirá un único nivel de complejidad que será elaborado, actualizado anualmente y publicado por la empresa, al 31 de diciembre de cada año, en base a los datos obtenidos del Sistema Integral de Aviación Civil (SIAC) de ANAC; datos provistos por los explotadores aeroportuarios (concesionarios); datos del Organismo Regulador del Sistema Nacional de Aeropuertos (ORSNA) y otros datos que la empresa considere válidos y necesarios y en atención a la normativa aplicable a la materia.

The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink. To the right of the signatures is a circular stamp containing the number 32.

Se establecen cinco (5) niveles de complejidad, correspondiendo abonar por concepto "Compensación por complejidad" un monto mensual equivalente al porcentaje del salario básico que se establece a continuación:

Nivel de Complejidad	% del salario básico a abonar por "Compensación por complejidad"
A	45%
B	30%
C	20%
D	10%
E	0%

Las dependencias ACC serán consideradas con un nivel de complejidad A.

En el caso de que se encuentren varios aeródromos dentro del ámbito de responsabilidad de cualquier función contemplada en el presente, se considerará la complejidad del mayor de ellos.

Se adjunta en Anexo II nivel de complejidad vigente a la fecha.

ARTÍCULO 45 – COMPENSACION HABILITACION ATC

Los trabajadores que presten efectivamente funciones de operador ATC percibirán una "compensación por habilitación ATC" cuyo monto mensual será equivalente al porcentaje del salario básico que se indica a continuación, de acuerdo al tipo de habilitación obtenida y vigente, que efectivamente requiera la dependencia donde presta servicio:

Habilitación	% del salario básico a abonar por "compensación por habilitación ATC" *
Habilitación AD en dependencia TWR sin asistencia Radar	7%
Habilitación AD en dependencia TWR con asistencia Radar	14%

Habilitación APP/TMA en dependencia TWR sin asistencia Radar	14%
Habilitación APP/TMA Radar en dependencia TWR con asistencia Radar	21%
Habilitación Ruta en dependencia ACC sin vigilancia Radar	21%
Habilitación Ruta en dependencia ACC con vigilancia Radar	28%
Habilitación TMA/APP en dependencia ACC sin vigilancia Radar	28%
Habilitación TMA/APP ar en dependencia ACC con vigilancia Radar	35%

* Los porcentajes estipulados precedentemente no son acumulables. Se aplicará el porcentaje correspondiente a la máxima habilitación ejercida efectivamente.

ARTÍCULO 46 – COMPENSACION Gestión ATC

Los trabajadores que presten efectivamente funciones de encargado SO/Calidad, Supervisor/a, Instructor/a/a o Jefe/a de Dependencia del grupo laboral ATC, percibirán una compensación que se liquidará bajo la voz "Compensación Gestión ATC" cuyo monto mensual será equivalente al porcentaje del salario básico que se indica a continuación, de acuerdo a la dependencia donde presta servicio:

Tipo de dependencia	% del salario básico a abonar por "compensación por habilitación ATC" *
Dependencia TWR con servicio AD sin asistencia Radar	7%
Dependencia TWR con servicio AD con asistencia Radar	14%
Dependencia TWR con servicio APP/TMA sin asistencia Radar	14%
Dependencia TWR con servicio APP/TMA con asistencia Radar	21%

Dependencia ACC sin vigilancia Radar	28%
Dependencia ACC con vigilancia Radar	35%

* Los porcentajes estipulados precedentemente no son acumulables. En el caso de que un trabajador posea bajo la esfera de su responsabilidad varios aeródromos, se aplicará el porcentaje correspondiente a la dependencia de mayor valor.

El mismo porcentaje corresponderá asimismo al personal que realice funciones de Jefe/a SO/Calidad, Jefe/a de operaciones o Jefe/a de Instructor/a/aes, en función de la dependencia ATC de mayor valor dentro del ámbito de su responsabilidad.

ARTÍCULO 47 – COMPENSACION APOYO ACC

Los trabajadores que presten efectivamente funciones de Jefe/a de Dependencia CNS o Jefe/a de Dependencia AIS/COM en dependencias que incluyan bajo su órbita de responsabilidad un Centro de Control de Área (ACC), percibirán una compensación que se liquidará bajo la voz “Compensación Apoyo ACC” cuyo monto mensual será equivalente al 15% del salario básico.

ARTÍCULO 48 – COMPENSACION AUXILIAR DE INSTRUCCIÓN

A aquellos operadores a quienes la empresa les asigne por un tiempo determinado las funciones adicionales de “auxiliar de instrucción”, se le abonará por cada mes que realice dichas funciones una “compensación auxiliar de instrucción” por un monto equivalente al 5% del salario básico.

ARTÍCULO 49 – COMPENSACION POR REPRESENTANTE LOCAL ANS

En aquellos aeródromos donde la empresa no establezca vacantes para la cobertura de funciones de Jefe/a de dependencia, la empresa podrá asignar la responsabilidad de ser el representante de la jefatura ANS en dicho aeródromo a un Instructor/a o Supervisor/a de cualquiera de sus dependencias, debiendo abonar al trabajador designado una suma mensual que se liquidará bajo la voz “Compensación Representante Local ANS” cuyo monto será equivalente al 15% del salario básico.

ARTÍCULO 50 – ADICIONAL EX COMBATIENTE



The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink. To the left of the main cluster of signatures is a circular stamp. The number '35' is handwritten near the bottom right of the signatures.

Las partes establecen el pago de un adicional remunerativo mensual de \$ 6498 al personal de la empresa que se encuentre certificado por el Ministerio de Defensa de la Nación como veterano de la guerra de Las Malvinas.

ARTÍCULO 51 – GRATIFICACION POR CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS

La Empresa podrá implementar en el futuro esquemas de gratificación variable basada en el cumplimiento de objetivos y/o evaluación de desempeño o competencias, ya sea de carácter individual y/o grupal, cuyo devengamiento será extraordinario con la periodicidad se determinará oportunamente. La Empresa podrá modificar dichos esquemas, tanto en referencia a las variables e indicadores a considerar, los objetivos específicos a alcanzar, los polinomios de ponderación y las curvas de pago, en virtud de los cambios producidos en el contexto o las prioridades empresarias, siempre que no impliquen un perjuicio para los trabajadores a equivalencia de esfuerzo. El detalle de dichos esquemas deberán ser informados previamente a la organización sindical y notificados a los trabajadores involucrados.

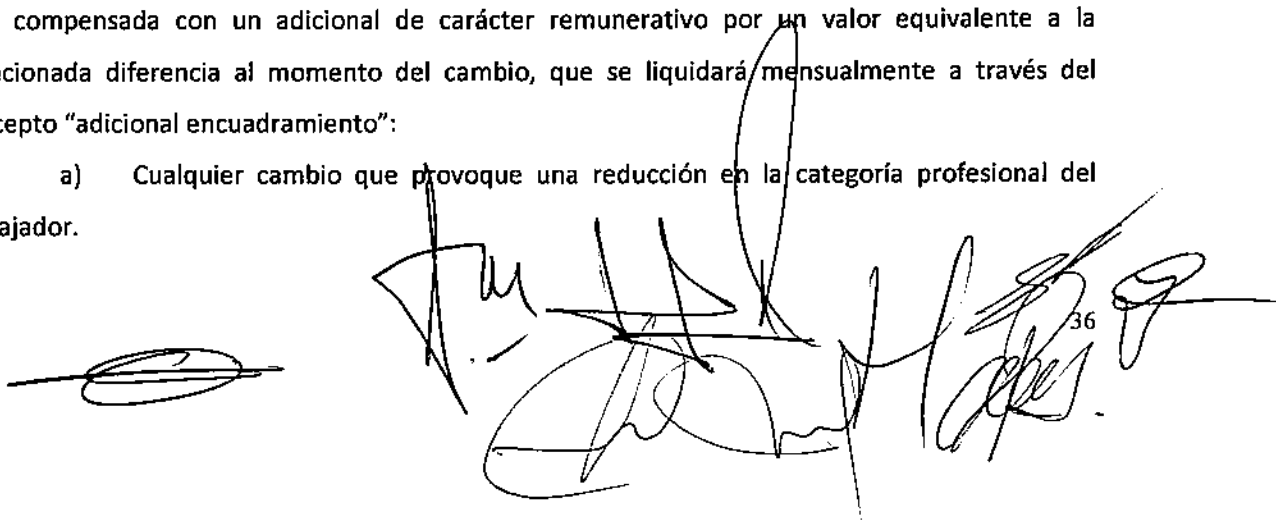
Asimismo la empresa podrá realizar pagos extraordinarios por única vez de carácter remunerativo a trabajadores que hayan realizado algún tipo de aporte extraordinario o proyecto a través de concursos que podrán instrumentarse para tal fin.

ARTÍCULO 52 – ADICIONAL ENCUADRAMIENTO

Se deja establecido que en aquellos casos que se produzca un cambio definitivo de función, dependencia o zona, cualquiera fuera su causa implicará la inmediata adecuación de la categoría profesional y los adicionales y compensaciones que se establecen en el presente capítulo, debiendo en todo momento reflejar el pago de los mismos la exacta y efectiva función, habilitación, dependencia y zona donde cada trabajador presta servicio.

No obstante lo expuesto, y a fin de no provocar una reducción en el nivel de ingresos del trabajador exclusivamente cuando los cambios sean dispuestos por la empresa por necesidades del servicio y afecten los rubros que se detallan a continuación, la reducción de dichos salarios será compensada con un adicional de carácter remunerativo por un valor equivalente a la mencionada diferencia al momento del cambio, que se liquidará mensualmente a través del concepto "adicional encuadramiento":

a) Cualquier cambio que provoque una reducción en la categoría profesional del trabajador.

The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink. To the left of the main cluster of signatures is a circular stamp, possibly a union or company seal. On the right side, near the bottom, there is a small handwritten number '36'.

b) Cambio de aeródromo o dependencia ANS de cualquier trabajador convenionado que provoque una reducción en el valor de la Compensación Complejidad.

c) Cambio de aeródromo o dependencia ANS de cualquier trabajador del Grupo Laboral ATC que provoque una reducción en el valor de la Compensación Gestión ATC o en el valor de la Compensación por habilitación ATC.

Se exceptúa del presente tratamiento a cualquier variación que se produzca en la compensación por zona desfavorable.

Será ajustable automáticamente en el futuro en función de los incrementos salariales generales acordados en el marco paritario. Dicho adicional solo será absorbible hasta su concurrencia únicamente en los siguientes casos:

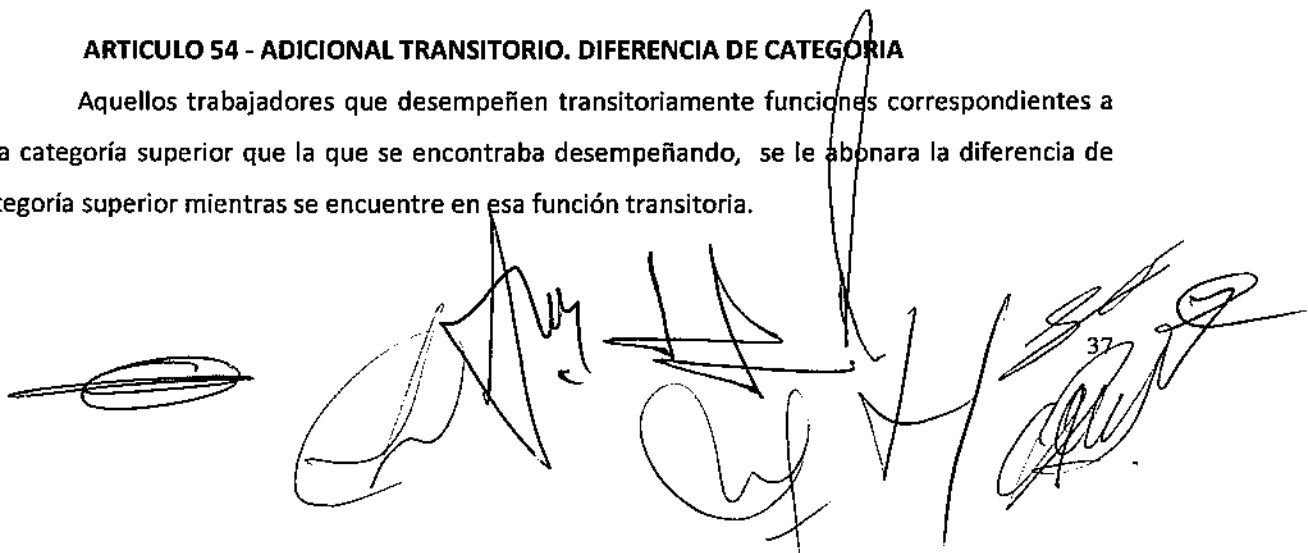
- Promociones.
- Incremento individual de compensaciones vinculadas a obtención de nuevas habilitaciones, o traslado a aeropuertos de mayor complejidad, compensaciones por gestión ATC o compensación por zona.
- Incremento selectivo en el segmento donde el trabajador presta funciones de compensaciones por complejidad, gestión ATC, habilitación o zona.

ARTICULO 53 – ADICIONAL TECNICA ESPECIAL

Los trabajadores que presten efectivamente funciones de Técnico, Supervisor/a o Instructor/a dentro del grupo laboral CNS, en el Servicio técnico de Comunicación Digital (SE.CO.DI) o en el Laboratorio de mantenimiento y reparación de Radioayudas para la Navegación, percibirán mientras se encuentren afectados a dichos servicios, un adicional que se liquidará bajo la voz "Adicional Técnica Especial" cuyo monto mensual será equivalente al 15% del salario básico.

ARTICULO 54 - ADICIONAL TRANSITORIO. DIFERENCIA DE CATEGORIA

Aquellos trabajadores que desempeñen transitoriamente funciones correspondientes a una categoría superior que la que se encontraba desempeñando, se le abonará la diferencia de categoría superior mientras se encuentre en esa función transitoria.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'E'. In the center, there are several overlapping signatures, including one that looks like 'M'. On the right, there is a signature that includes the number '37' written above it. The signatures are written in a cursive, somewhat stylized manner.

CAPITULO 9 – BENEFICIOS SOCIALES

ARTÍCULO 55 - VIATICOS

Los viáticos no serán considerados como remuneración aunque no se rindan cuenta de los gastos efectuados, ni se exhiban comprobantes de la parte efectivamente gastada de los mismos.

ARTÍCULO 56 – VIATICO POR REFRIGERIO

En el marco del art. 106 de la LCT, las partes establecen el pago de una retribución de carácter no remunerativo por valor de \$ 106 por cada día efectivamente trabajado, que tendrá como finalidad compensar el mayor costo en el que el trabajador debe incurrir para solventar los gastos de almuerzo o cena o refrigerio como consecuencia de encontrarse dentro del ámbito del aeródromo dentro de su horario o turno de trabajo.

ARTÍCULO 57 - ADICIONAL POR NACIMIENTO Y GUARDA CON FINES DE ADOPCION

En caso de nacimiento y/o guarda con fines de adopción de hijo del trabajador/a, la empresa le abonará un adicional por cada nacimiento o por adopción y por única vez de pesos seis mil (\$6000). Para acceder al mismo será necesaria la presentación de la partida de nacimiento y/o la resolución jurídica que determine la guarda con fines de adopción.

ARTÍCULO 58 - ADICIONAL POR MATRIMONIO

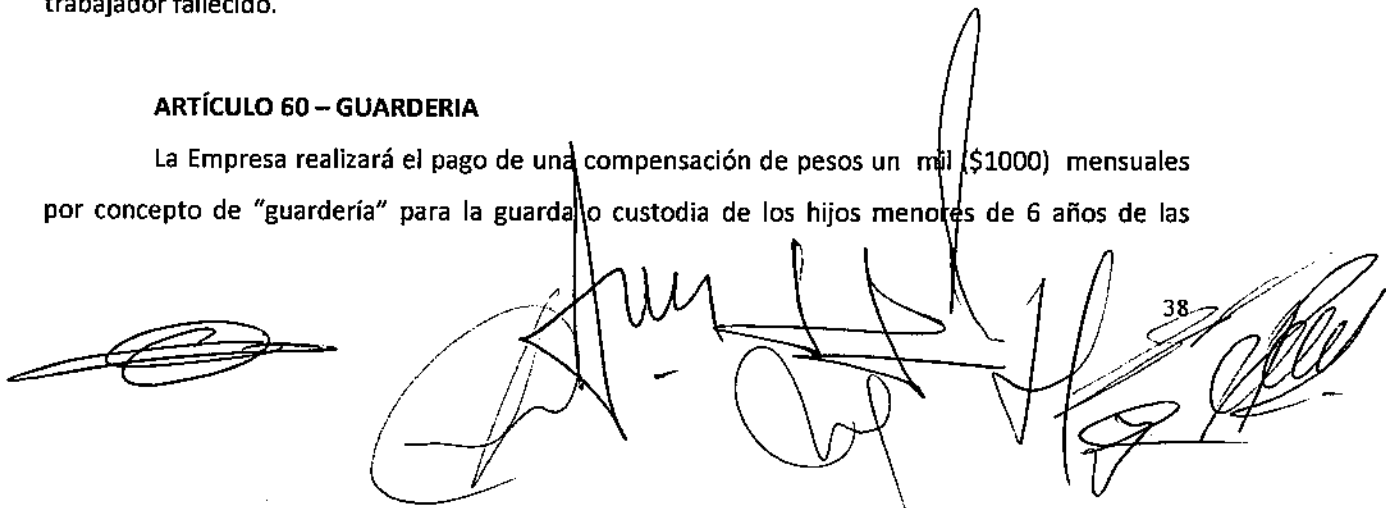
En caso de matrimonio del trabajador/a la empresa le abonará un adicional por el matrimonio y por única vez de pesos seis mil (\$ 6000). Para acceder al mismo será necesaria la presentación de la partida que acredite el mismo.

ARTÍCULO 59- ADICIONAL POR FALLECIMIENTO

En caso de fallecimiento del trabajador la empresa abonará a las personas a las que se refiere el artículo 248 LCT un subsidio equivalente al último salario que hubiera percibido el trabajador fallecido.

ARTÍCULO 60 – GUARDERIA

La Empresa realizará el pago de una compensación de pesos un mil (\$1000) mensuales por concepto de "guardería" para la guarda o custodia de los hijos menores de 6 años de las

The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink. To the right of the signatures, there is a small rectangular stamp with the number '38' inside. The signatures are written over the text of Article 60 and extend across the bottom of the page.

trabajadoras, cuando éstos cumplan dicha edad hasta el 30 de Junio de dicho año, en cuyo caso el presente beneficio sólo se percibirá hasta el mes de inicio del ciclo lectivo (Primer grado).

Respecto de aquellos menores que cumplan la edad de 6 años a partir del 1° de Julio, y que por dicha causa no puedan iniciar en ese año el primer grado, el beneficio mencionado se extenderá hasta el mes de inicio del ciclo lectivo del año siguiente.

El beneficio indicado precedentemente será de carácter no remunerativo, previa presentación de recibo o factura conforme a las prescripciones legales emitidos por quien preste el servicio. No obstante el monto del recibo o factura que presente la trabajadora, el tope de la compensación no remunerativa que reconocerá la Empresa será el que se indica en presente. Este beneficio alcanzará también a los trabajadores viudos y/o a los que se otorgue la tenencia judicial del hijo.

CAPITULO 10- VACACIONES Y OTRAS LICENCIAS

ARTÍCULO 61 – LICENCIAS

Las partes convienen regirse por las licencias establecidas en la ley de Contrato de Trabajo, o la normativa que en el futuro la reemplace, sin perjuicios de lo establecido a continuación:

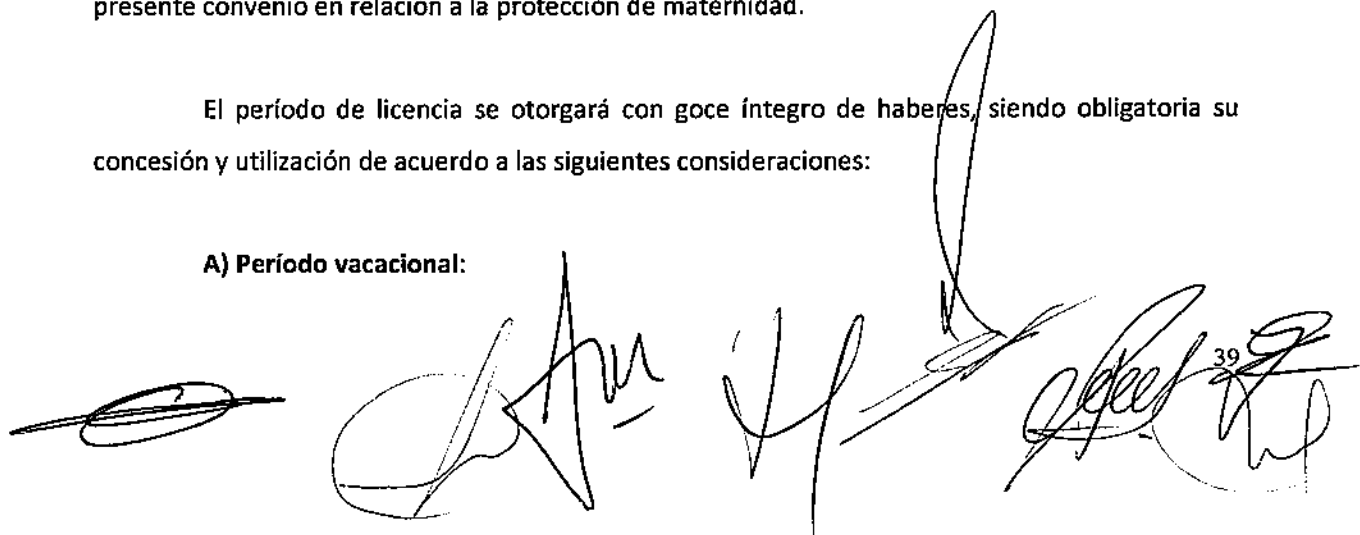
1. Licencia por vacaciones:

La licencia anual ordinaria se acordará por año vencido. El personal en relación de dependencia comprendido en el presente Acuerdo, gozará de las vacaciones anuales pagas de Acuerdo a lo dispuesto en el art 150 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Las partes se remiten a la regulación del régimen de vacaciones previsto en la LCT, independientemente de los mayores derechos que aquí se reconocen, aclarando a los fines de la interpretación de este instituto deberá estarse a la finalidad del mismo, ratificando que las vacaciones deben gozarse en tiempo oportuno, resultando la única excepción lo expresado en el presente convenio en relación a la protección de maternidad.

El período de licencia se otorgará con goce íntegro de haberes, siendo obligatoria su concesión y utilización de acuerdo a las siguientes consideraciones:

A) Período vacacional:

The image shows several handwritten signatures in black ink. There are approximately six distinct signatures, some of which are quite stylized and overlapping. The signatures are located at the bottom of the page, below the text 'A) Período vacacional:'. One signature on the right includes the number '39' written above it.

F) Pago de las vacaciones.

Para el cálculo del haber vacacional o en su defecto para la determinación de la indemnización por vacaciones no gozadas, la base de cálculo tomara en cuenta la mejor remuneración devengada por todo concepto en el periodo de seis (6) meses anteriores a la fecha de inicio de la licencia o la extinción de la relación laboral.

La retribución deberá efectuarse antes del inicio de la licencia.

G) Causahabientes.

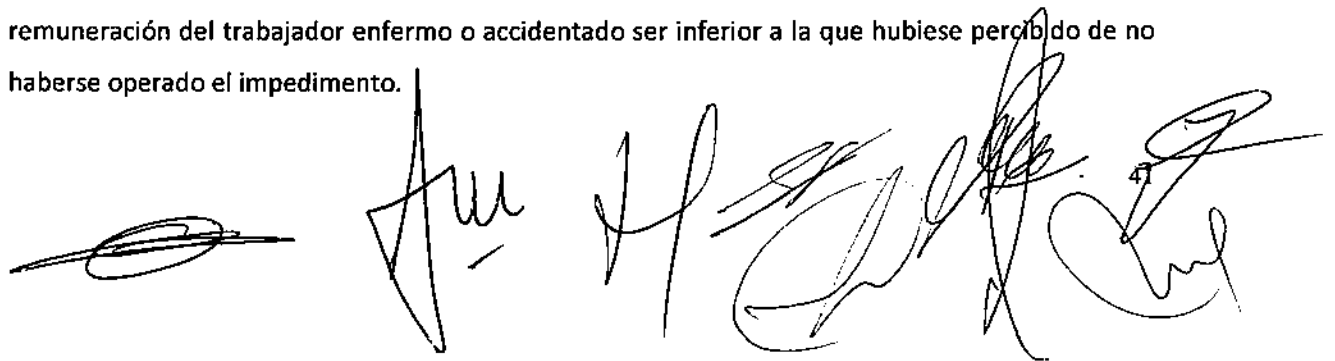
En caso de fallecimiento del trabajador, sus derechohabientes percibirán las sumas que pudieran corresponder por las licencias anuales ordinarias no utilizadas.

2. Licencia Médica por enfermedades y accidentes inculpables.

Respecto de las licencias médicas se regirán de acuerdo a lo establecido en el Título X, Capítulo I, arts. 208 y subsiguientes de Ley de Contrato de Trabajo o la que en el futuro la reemplace, excepto a lo dispuesto en los plazos allí otorgados, sustituyéndolos por los que se detallan a continuación:

Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un período de seis (6) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco (5) años, y de doce (12) meses si fuera mayor. En los casos que el trabajador tuviere carga de familia y por las mismas circunstancias se encontrara impedido de concurrir al trabajo, los períodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a doce (12) y veinticuatro (24) meses respectivamente. La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad, salvo que se manifestara transcurridos los dos (2) años.

La remuneración que en estos casos corresponda abonar al trabajador se liquidará conforme a la mejor remuneración devengada por todo concepto en el periodo de seis (6) meses anteriores a la fecha de inicio de la licencia, con más los aumentos que durante el período de interrupción fueren acordados a los de su misma categoría por aplicación de una norma legal, convención colectiva de trabajo o decisión del empleador. No pudiendo en ningún caso, la remuneración del trabajador enfermo o accidentado ser inferior a la que hubiese percibido de no haberse operado el impedimento.



La extensión de las vacaciones se computará en relación a la antigüedad que registre el trabajador al 31 de diciembre del año al que corresponda el beneficio, y sin perjuicio de lo establecido en el art 150 LCT, de acuerdo a la siguiente escala:

1. Hasta cinco (5) años de antigüedad: Veinte (20) días corridos.
2. Hasta diez (10) años de antigüedad: Veinticinco (25) días corridos.
3. Hasta quince (15) años de antigüedad: Treinta (30) días corridos.
4. Más de quince (15) años de antigüedad: Treinta y cinco (35) días corridos.

A pedido del interesado y siempre que por razones de servicio lo permita, esta licencia podrá fraccionarse en dos (2) períodos.

La licencia comenzará el primer día hábil posterior al último franco devengado.

B) Período y condiciones de otorgamiento:

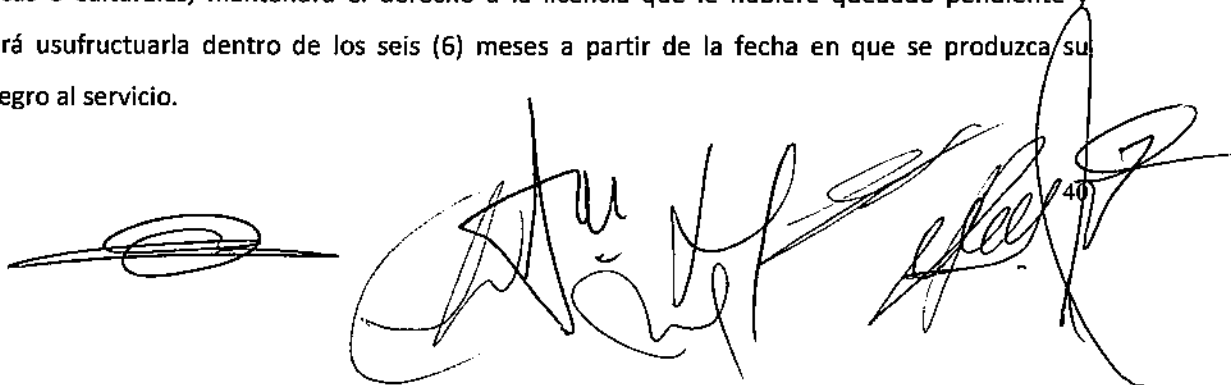
Sin perjuicio de lo establecido en el art.154 LCT, el período de otorgamiento será el comprendido entre el 1º de diciembre del año al que corresponde el beneficio y el 30 de noviembre del año siguiente. Esta licencia deberá usufructuarse dentro del lapso antedicho, y se concederá en todos los casos conforme a las necesidades del servicio. Las solicitudes de licencia deberán ser resueltas dentro de los quince (15) días de interpuestas.

Las trabajadoras con hijos en edad escolar tendrán prioridad para gozar un periodo de fraccionamiento de las vacaciones anuales durante el receso escolar de invierno.

Tal como establece el Art. 164 de la Ley de Contrato de Trabajo, para aquellos casos donde ambos integrantes del matrimonio se encuentren bajo relación de trabajo con la EANA SE, las vacaciones serán otorgadas en forma conjunta y simultánea, salvo necesidades operativas de la empresa.

C) Postergación de licencias pendientes.

El trabajador que no hubiere podido gozar de la licencia anual ordinaria dentro del período correspondiente por iniciar licencia por afecciones o lesiones de largo tratamiento, accidente de trabajo o enfermedad profesional, maternidad, estudios o investigaciones científicas, técnicas o culturales, mantendrá el derecho a la licencia que le hubiere quedado pendiente y deberá usufructuarla dentro de los seis (6) meses a partir de la fecha en que se produzca su reintegro al servicio.



La suspensión por causas disciplinarias dispuestas por el empleador no afectará el derecho del trabajador a percibir la remuneración por los plazos previstos, sea que aquélla se dispusiera estando el trabajador enfermo o accidentado, o que estas circunstancias fuesen sobrevinientes.

3. Licencias Especiales

A) Maternidad

Las licencias por maternidad, se acordarán conforme a las leyes vigentes y la normativa aplicable a la actividad o las que en el futuro la reemplacen.

La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo.

Atento las condiciones propias de la actividad desarrollada por EANA SE y lo dispuesto en la regulación aplicable emanada de la Administración Nacional de Aviación Civil, cuando se tratare de una trabajadora titular de una licencia, habilitación o certificado de competencia, comunicará su estado en forma inmediata a la empleadora, a fin de que sea considerada no apta temporaria para el ejercicio de la función y/o habilitación que se trate, hasta la obtención del alta médica por parte de su médico tratante, debiendo notificar al médico examinador/evaluador de la Autoridad Aeronáutica para la emisión de la Certificación Médica Aeronáutica correspondiente a los efectos de obtener la rehabilitación.-

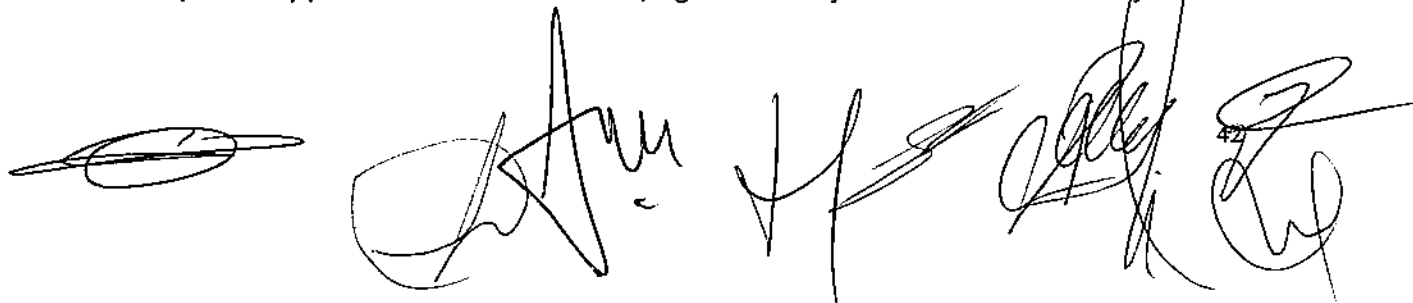
Atento lo establecido por el ente regulador, deberá acordarse cambio de tareas a partir de la notificación fehaciente de embarazo y hasta el comienzo de la licencia por maternidad. La remuneración que en estos casos corresponda abonar a la trabajadora se liquidará conforme a la mejor remuneración devengada por todo concepto en el periodo de seis (6) meses anteriores a la fecha de inicio de la licencia.

En caso de parto múltiple, el período siguiente al parto se ampliará en diez (10) días corridos por cada alumbramiento posterior al primero.

La disposición precedente será también de aplicación en los casos de partos con fetos muertos.

B) JORNADA REDUCIDA POR LACTANCIA.

Finalizada la licencia legal de maternidad la trabajadora tendrá derecho desde su efectiva reincorporación y por el término de seis meses, a gozar de una jornada reducida de trabajo de seis



horas diarias o 36 horas semanales dispuestas por la Empresa, sin disminución alguna de su remuneración.

Desde los 6 (seis) meses hasta el primer año de vida del menor, la trabajadora tendrá derecho a gozar de una jornada reducida de trabajo de 7 (siete) horas diarias o 42 horas semanales.

Dicha reducción horaria se otorga en compensación de las licencias diarias por lactancia comprendidas en el Art. 179 de la Ley de Contrato de Trabajo.

C) ACUMULACION.

Al finalizar la licencia por maternidad, la trabajadora tendrá derecho hacer uso de la licencia anual por vacaciones que le corresponda. El derecho aquí regulado podrá gozarse aunque la misma opte por acogerse al periodo de excedencia previsto en la LCT.

D) Tratamientos de fertilidad.

En casos de presentarse situaciones de esta índole, la empresa a requerimiento del trabajador/a facilitara los cambios en la organización y/o contenido del trabajo, conforme prescripción médica.

B) Guarda con fines de adopción.

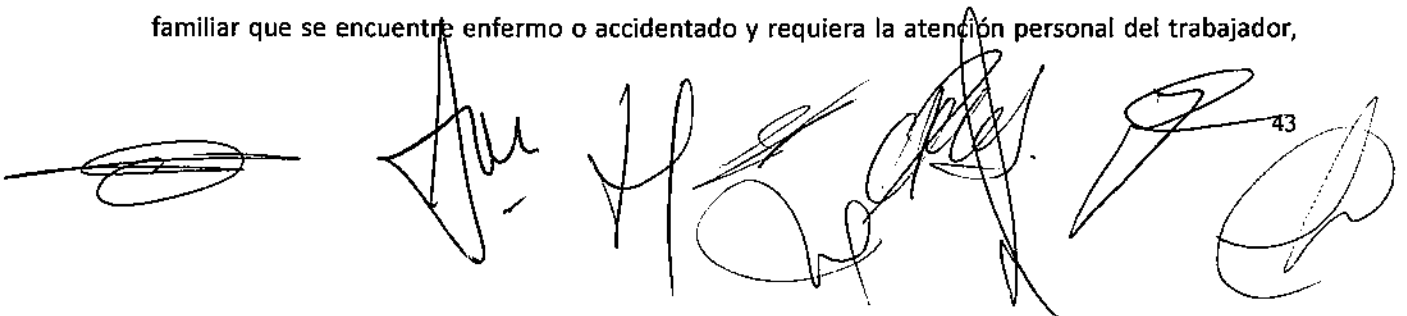
Al trabajador/a que acredite que se le ha otorgado la guarda de uno o más niños con fines de adopción, se le concederá licencia especial con goce de haberes por un término de sesenta (60) días corridos, a partir del día hábil siguiente de haberse dispuesto la misma, previa notificación fehaciente a la empresa de la guarda otorgada.

C) Atención de hijos menores. Fallecimiento.

El trabajador/a que tenga hijos de hasta once (11) años de edad, en caso de fallecer la madre/padre, o la madrastra/padrastro de los menores, tendrá derecho a treinta (30) días corridos de licencia, sumadas a la que le pueda corresponder por fallecimiento.

D) Atención del grupo familiar.

El trabajador gozará de una licencia especial para atención de un miembro del grupo familiar que se encuentre enfermo o accidentado y requiera la atención personal del trabajador,



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with circular stamps.

de hasta veinte (20) días corridos por año calendario, continuos o discontinuos, con goce de haberes.

Este plazo podrá prorrogarse sin goce de sueldo hasta un máximo de noventa (90) días más.

En el certificado de enfermedad respectivo, la autoridad que lo extienda deberá consignar la identidad del paciente.

Para el caso de hijos con discapacidad, la madre trabajadora tendrá derecho a seis (6) meses de licencia sin goce de sueldo, desde la fecha del periodo de prohibición de trabajo por maternidad, en concordancia con lo establecido por el artículo 1º de la ley 24.716.

E) Declaración jurada sobre el grupo familiar.

Los trabajadores comprendidos en el presente régimen quedan obligados a presentar ante la Gerencia de Recursos Humanos, o la que en el futuro la reemplace, una declaración jurada en la que consignarán los datos de las personas que integran su grupo familiar, entendiéndose por tales aquéllas que dependan de su atención y cuidado.

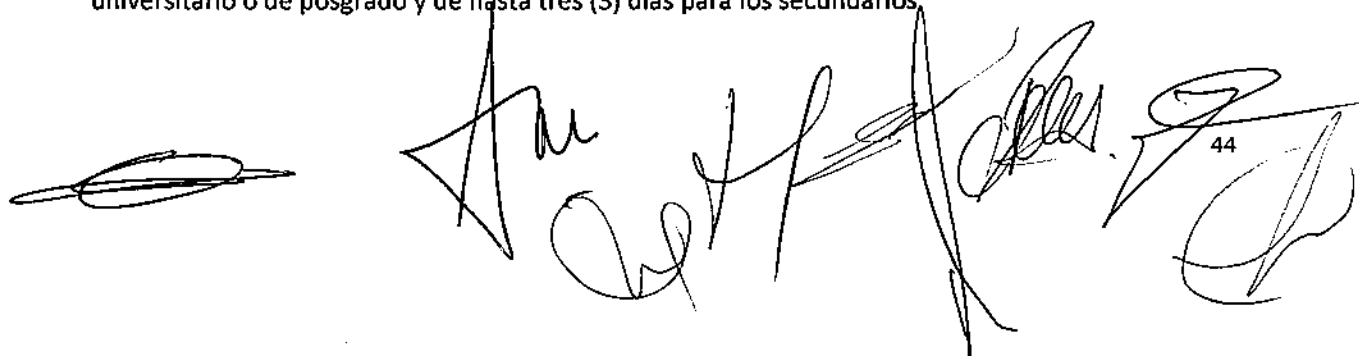
4. Licencias especiales

1. Con goce de haberes:

Los trabajadores tienen derecho a la justificación con goce de haberes de las inasistencias en que incurran por las siguientes causas, y con las limitaciones que en cada caso se establecen:

A. Para rendir exámenes.

Esta licencia se concederá por un lapso de veintiocho (28) días laborables para rendir exámenes de nivel terciario, universitario o de postgrado, incluidos los de ingreso, y de doce (12) días laborables para los de nivel secundario, en ambos casos por año calendario, siempre que los mismos se rindan en establecimientos de enseñanza oficial o incorporados o en universidades privadas reconocidas por el Estado, y aquellas que a solicitud del trabajador sean puestas a consideración por parte del empleador, para resultar incorporadas dentro de éste régimen. Este beneficio será acordado en plazos de hasta seis (6) días por cada examen de nivel terciario, universitario o de posgrado y de hasta tres (3) días para los secundarios.

The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink. To the right of the signatures is a circular stamp containing the number '44'.

Dentro de los cinco (5) días hábiles de producido el reintegro al servicio, el trabajador deberá presentar el o los comprobantes de que ha rendido examen o en su defecto, constancia que acredite haber iniciado los trámites para su obtención, extendidos por el respectivo establecimiento educacional.

Si por cualquier causa no imputable al trabajador, los exámenes no se hubieren rendido en las fechas previstas, la presentación de los comprobantes o de las constancias respectivas deberá efectuarse dentro de los cinco (5) días hábiles contados a partir de la fecha de realización de los exámenes.

A. Matrimonio del trabajador o de sus hijos. Unión Convivencial Registrada del trabajador.

Corresponderá licencia por el término de diez (10) días laborables al trabajador que contraiga matrimonio y/o celebre unión convivencial registrada. Siempre que resulte posible, en razón de necesidades operativas, la empresa otorgará a pedido del trabajador, la licencia por vacaciones a continuación del último día de la presente licencia.

Se concederán dos (2) días laborables a los trabajadores con motivo del matrimonio de cada uno de sus hijos. En todos los casos deberá acreditarse este hecho ante la autoridad pertinente.

Los términos previstos en este inciso, comenzarán a contarse a partir del matrimonio civil o del religioso o unión convivencial registrada, a opción del trabajador.

C. Para actividades deportivas no rentadas.

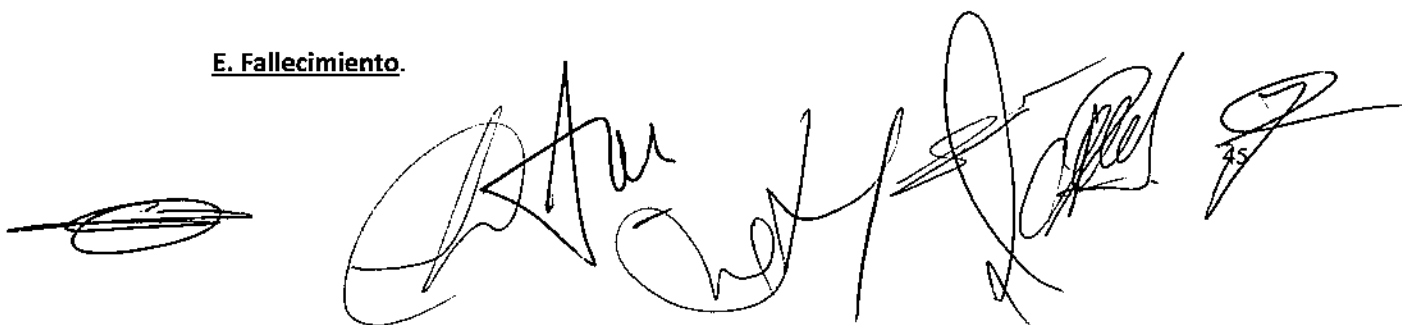
La licencia por actividades deportivas no rentadas se acordará conforme a las disposiciones legales vigentes.

D. Licencia por mudanza

El trabajador tendrá derecho a dos (2) días de licencia paga por mudanza de su domicilio debidamente justificada.

Cuando la mudanza obedezca a un cambio del lugar de trabajo la licencia será de 5 días.

E. Fallecimiento.

The bottom of the document features several handwritten signatures and initials. On the far left is a signature that appears to be 'Eduardo'. To its right is a large, stylized signature that looks like 'Juan'. Further right is another signature, possibly 'Pablo', followed by a signature that could be 'Diego'. On the far right, there are initials 'AS' and a signature that appears to be 'Jorge'.

Por fallecimiento de un familiar, ocurrido en el país o en el extranjero, con arreglo a la siguiente escala:

1) Del cónyuge o de la persona con la cual estuviere unido en aparente matrimonio, o parientes consanguíneos en primer grado: cinco (5) días.

2) De parientes consanguíneos de segundo grado y afines de primero y segundo grado: tres (3) días.

Los términos previstos en este inciso comenzarán a contarse a partir del día de producido el fallecimiento, del de la toma de conocimiento del mismo, o del de las exequias, a opción del trabajador.

F. Donación de sangre.

El día de la donación, siempre que se presente la certificación médica correspondiente.

G. Mesas examinadoras.

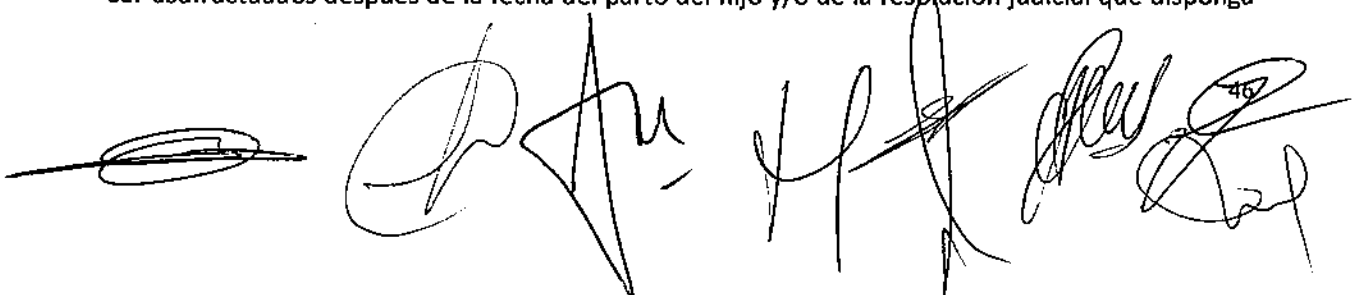
Cuando el trabajador deba integrar mesas examinadoras en establecimientos educacionales oficiales o incorporados, o en universidades privadas reconocidas por el Estado Nacional, y con tal motivo se creara conflicto de horarios, se le justificarán hasta doce (12) días laborables en el año calendario.

I.- Violencia familiar/doméstica.

Las trabajadoras comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo podrán gozar de hasta una licencia de 7 días hábiles en el año con goce íntegro de haberes en los casos de que resulten víctimas de violencia familiar o doméstica. Para acceder a la misma la trabajadora deberá presentar copia de la denuncia policial o judicial que acredite la causal prevista o en su defecto certificado extendido por autoridad competente, que consigne la realización de dichos trámites. Este instituto se corresponde con los principios de derechos y garantías establecidos en la Ley de Protección Integral a las mujeres nro. 26.485.

LICENCIA POR PATERNIDAD

En caso de nacimiento del hijo u otorgamiento de la guarda con fines adopción, el trabajador varón tendrá una licencia paga por paternidad de 15 días corridos. Los mismos podrán ser usufructuados después de la fecha del parto del hijo y/o de la resolución judicial que disponga



el otorgamiento de la guarda con fines de adopción o en una fecha posterior no pudiendo, en este caso, la licencia finalizar más allá de los tres (3) meses del parto o de la resolución judicial de que se trate.-

2. Sin goce de haberes

A. Razones particulares.

El trabajador podrá hacer uso de licencia por asuntos particulares en forma continua o fraccionada hasta completar seis (6) meses dentro de cada decenio, siempre que cuente con dos (2) años de antigüedad ininterrumpida en la Empresa en el período inmediato anterior a la fecha en que formule el pedido respectivo.

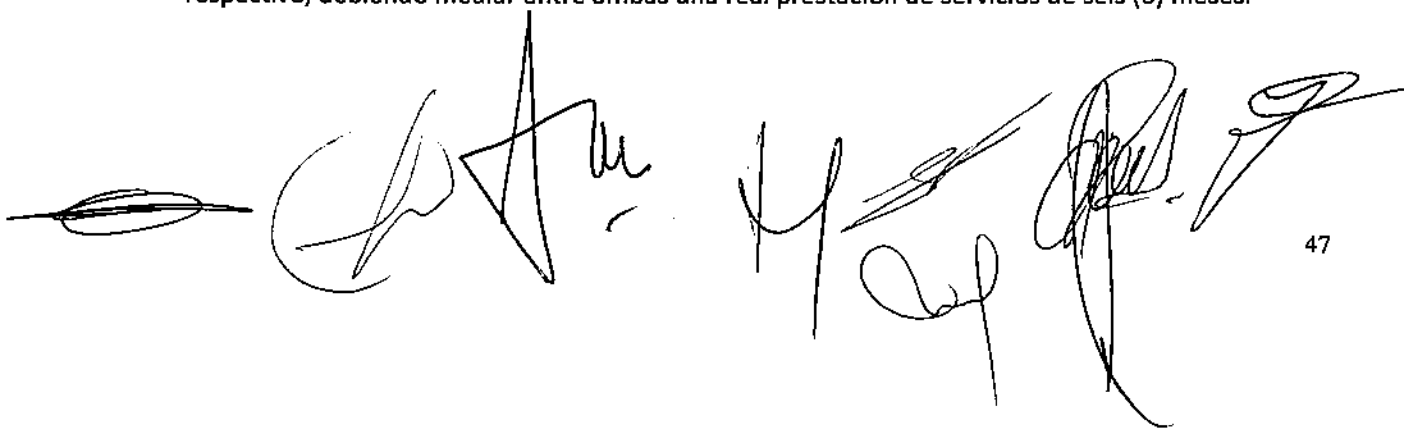
Esta licencia se acordará siempre que no se opongan razones de servicio, previa autorización de EANA S.E.

El período de licencia no utilizada no puede ser acumulado a los decenios subsiguientes. Para tener derecho a esta licencia en distintos decenios, deberá transcurrir un plazo mínimo de dos (2) años entre la terminación de una y la iniciación de la otra. No podrá adicionarse a las licencias previstas en los apartados precedentes, debiendo mediar para gozar de esta licencia, una prestación efectiva ininterrumpida de servicios de seis (6) meses, en el período inmediato anterior a la fecha en que formule el pedido respectivo.

B) Razones de estudio.

Se otorgará licencia por razones de estudios de especialización, investigación, trabajos científicos, técnicos y culturales o para participar en conferencias o congresos de esa índole, en el país o en el extranjero, sea por iniciativa particular, estatal o extranjera o por el usufructo de becas. Los períodos de licencia comprendidos en este inciso no podrán exceder de un (1) año por cada decenio, prorrogable por un (1) año más, en iguales condiciones, cuando las actividades que realice el trabajador guarden relación con las funciones que le competen.

Para usufructuar esta licencia deberá contarse con una antigüedad ininterrumpida de un (1) año en la Empresa, en el período inmediato anterior a la fecha en que formule el pedido respectivo, debiendo mediar entre ambas una real prestación de servicios de seis (6) meses.

A series of handwritten signatures and initials in black ink, spanning across the bottom of the page. There are approximately seven distinct marks, including a large stylized signature on the left and several smaller initials or signatures towards the right.

CAPITULO 11 – ACCESO Y REGISTRO ELECTRÓNICO DE ASISTENCIA. ACCESO A LAS

DEPENDENCIAS

ARTÍCULO 62 - CONTROL DE INGRESO Y EGRESO.

El control de ingreso / egreso al establecimiento se efectuara mediante los sistemas tecnológicos que la Empresa determine.

Es obligación del trabajador registrar todos y cada uno de los ingresos y egresos al establecimiento mediante la utilización de ese sistema.

Si el mismo no funcionara o si su funcionamiento fuere defectuoso, deberá dar aviso del inconveniente al Jefe/a de Operaciones o en su defecto al quien la Empresa designe y registrar el ingreso /egreso en una planilla habilitada al efecto.

Constituirá una falta grave registrar el ingreso por otro u / otros trabajadores, permitir que otro trabajador registre el propio ingreso y/o el egreso, eludir registrar el ingreso o el egreso y/o no registrarlos y desactivar, dañar o burlar el sistema de control de ingreso / egreso.

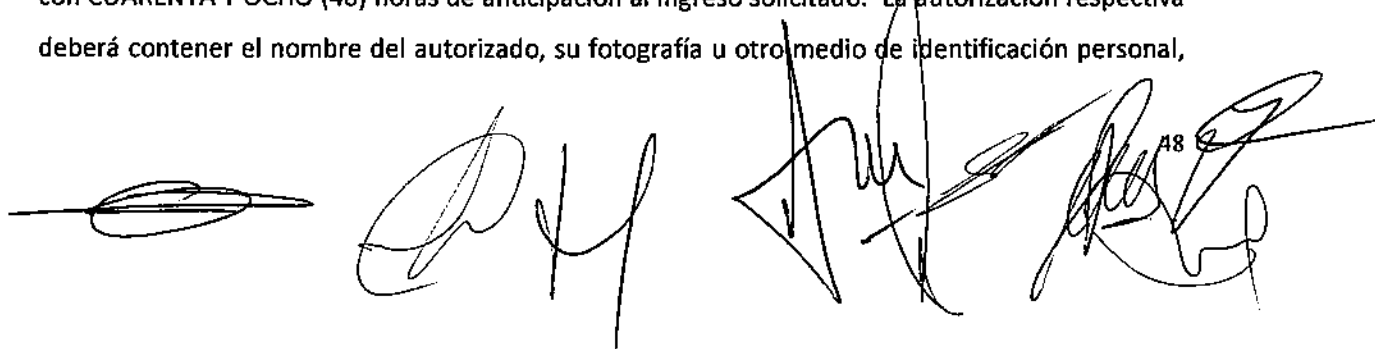
ARTÍCULO 63– ACCESO A LAS DEPENDENCIAS POR PERSONAL HABILITADO.

El personal que cuente con la habilitación para ingresar a las zonas de seguridad restringidas solo podrá acceder a las mismas en su horario de trabajo y para el cumplimiento de sus tareas.

ARTÍCULO 64 – ACCESO A LAS DEPENDENCIAS POR PERSONAL NO HABILITADO.

No se podrá ingresar a aquellos lugares a los cuales no se cuente la habilitación o autorización respectiva salvo autorización expresa, fundada y por escrito expedida por el Jefe/a de operaciones y/o aquella autoridad que en el futuro la Empresa determine.

La empresa podrá otorgar autorizaciones para el ingreso del personal no habilitado a las zonas de seguridad restringidas tales como Centros de Control de Area; Torres de Control de Aeródromo, Oficinas del Servicio de Información Aeronáutica y Oficinas de Notificación de los Servicios de Tránsito Aéreo (ARO-AIS) y NOTAM, Salas Técnicas, Instalaciones y Equipos de Comunicación, Navegación y Vigilancia (CNS); y todas aquellas áreas, dependencias o partes de las mismas que estén relacionadas con la provisión de los servicios de navegación aérea y que no sean de acceso público. Dicha solicitud deberá realizarse por escrito, ser fundamentada y presentada con CUARENTA Y OCHO (48) horas de anticipación al ingreso solicitado. La autorización respectiva deberá contener el nombre del autorizado, su fotografía u otro medio de identificación personal,



las zonas de seguridad restringidas para las cuales es válido el permiso y su fecha de expiración. La solicitud de permiso de acceso a zonas de seguridad restringidas que no se ajuste a lo establecido deberá ser denegada.

ARTÍCULO 65 – EXCEPCIÓN A LOS ARTÍCULOS 63 Y 64 PRECEDENTES.

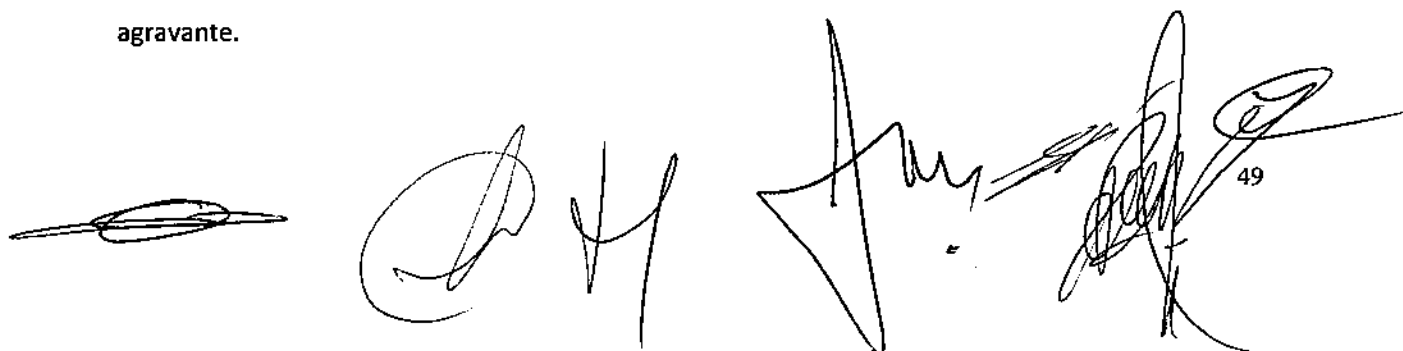
Se exceptúa de lo establecido en los artículos 63 y 64 a las autoridades de EANA S.E., Inspectores de Aviación Civil Argentina e Inspectores O.A.C.I. debidamente acreditados y en cumplimiento de sus tareas y funciones, Jefe/a de Aeropuerto, Jefe/a de Servicios ANS, Jefe/a de Dependencia y autoridades de la A.N.A.C. en el cumplimiento de sus obligaciones y en su horario habitual laboral.

CAPITULO 12 - SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 66 - CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS Y MEDIDAS DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO - OBLIGACIONES RECIPROCAS

La empresa se compromete a entregar a los trabajadores expuestos a riesgos del trabajo los elementos necesarios de protección de la salud apropiados para los riesgos de cada puesto de trabajo. También cumplirá con las normas legales y reglamentarias sobre salud y seguridad en el trabajo de acuerdo a las tareas y lugar de trabajo en el establecimiento donde preste tareas el trabajador.

Los trabajadores deberán dar cumplimiento a las normas de prevención, salud, seguridad e higiene en el trabajo establecidas por la empresa, por las normas legales y reglamentarias como obligación propia de su contrato. Teniendo en cuenta que las conductas inseguras y/o la inobservancia de las disposiciones de seguridad y salud en el trabajo y/o la falta de utilización de los medios de protección asignados y/o la desactivación de los mismos constituyen un riesgo para el trabajador, para otros trabajadores y terceros y generando la posibilidad de un perjuicio a la empresa, los trabajadores deberán dar cumplimiento a las normas de prevención, seguridad e higiene en el trabajo. El hecho que el eventual daño sea resultante de un incumplimiento del trabajador a las normas de prevención, seguridad e higiene en el trabajo constituirá un elemento agravante.



49

ARTÍCULO 67 – PROGRAMA ESPECIAL DE RECUPERACION FRENTE A SITUACIONES CRÍTICAS (M.E.I.C.).

La empresa implementará un Programa Especial de recuperación frente a situaciones críticas, cuya finalidad es crear e implementar estrategias de acción, contención y asistencia ante la ocurrencia de situaciones que perturban significativamente la salud, calidad de vida y desempeño laboral, encaminados a la obtención de mejores niveles de seguridad operacional y satisfacción laboral en los Servicios de navegación aérea. Los principales objetivos del programa MEIC son:

- a) diagnosticar, monitorear y diligenciar la solución de los efectos nocivos que provocan las situaciones críticas en los SNA
- b) Identificar situaciones críticas y agentes estresores propios de la organización.
- c) Ofrecer al personal SNA herramientas necesarias para la práctica de estrategias y procesos de gestión de estrés, a través de programas de capacitación, talleres y actividades de dinámicas grupales.

ARTÍCULO 68 - BOTIQUIN

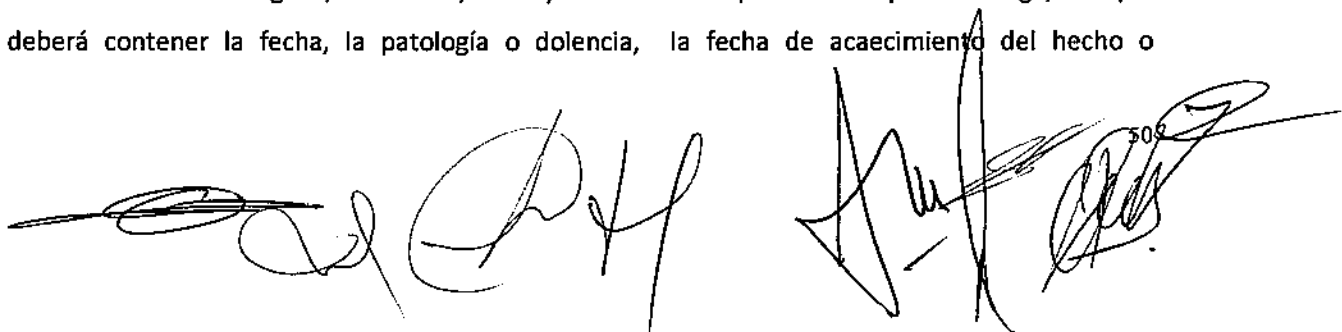
En todas las dependencias de los Servicios de Navegación Aérea deberá haber un botiquín con los elementos necesarios para curas de emergencia. Su manejo será de uso exclusivo del personal entrenado a tal efecto que pertenece a Sanidad Aeroportuaria.

ARTÍCULO 69 – AREAS DE DESCANSO

A los fines de posibilitar y promover el adecuado descanso durante los relevos a realizarse entre los turnos operativos de las dependencias del servicio de control de tránsito aéreo, la empresa se compromete a designar dentro de la dependencia las áreas destinadas a tal fin, contando dichas instalaciones de las condiciones adecuadas para el fin comprometido.

ARTÍCULO 70 - COMUNICACIÓN DE ENFERMEDADES O ACCIDENTE:

El trabajador que sufra un accidente o una enfermedad, sea inculpable o del trabajo, deberá dar inmediato aviso a la empresa, por sí o por terceros, y presentar el correspondiente certificado médico original, con firma, sello y matrícula del profesional que lo otorga, el que deberá contener la fecha, la patología o dolencia, la fecha de acaecimiento del hecho o



exteriorización de la enfermedad, si la misma impide prestar todo tipo de tareas, el lugar donde se encuentra el trabajador y la fecha probable de alta.

Salvo imposibilidad debidamente acreditada el aviso respectivo y el certificado deberán ser dados y presentados el mismo día en que sucedió el infortunio o se exteriorizo la enfermedad. Salvo el supuesto precedente, si el trabajador no presenta el correspondiente certificado médico, los días de ausencias hasta que lo haga serán considerados como ausencias injustificadas.

El trabajador está obligado a someterse a los controles médicos que efectué el facultativo designado por el empleador.

ARTÍCULO 71 - JUNTA MÉDICA PARITARIA

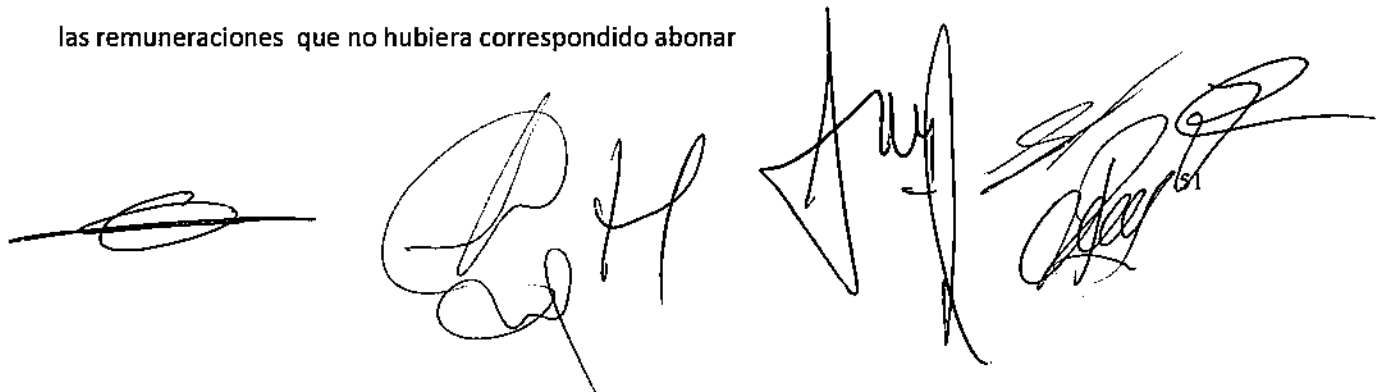
Cuando exista discrepancia entre el diagnostico del facultativo del trabajador y del facultativo de la empresa con referencia a la licencia médica por enfermedad por ausencias mayores a cinco días, cualquiera de las partes podrá someter el caso ante la junta médica paritaria, creada por esta Convención Colectiva de Trabajo, y solicitar su constitución.

A efectos de este ARTÍCULO, se crea la Junta Medica Paritaria que estará integrada por un medico y/o facultativo que designe el Sindicato, un medico y/o facultativo que será designado por EANA SE, y un tercer medico y/o facultativo, que será designado de común acuerdo entre las partes, por la autoridad sanitaria competente u otra que las partes determinen.

Esta junta deberá reunirse dentro de las 48 hs. de solicitada su constitución y estudiar el caso, dando dictamen dentro de un plazo no mayor a diez días, plazo que podrá prorrogarse si la situación así lo requiere por cinco días más, y expedirse sobre: a) la enfermedad del paciente, y b) la imposibilidad temporal o definitiva, total y/o parcial para desempeñar su trabajo por parte del dependiente. .

Durante el lapso que se expida la junta médica paritaria EANA SE seguirá abonando las remuneraciones al empleado, conforme la forma de cálculo establecida en el segundo párrafo, tercera parte del art 208 LCT.-

En caso que la junta médica emita un dictamen desfavorable al empleado, el mismo no será considerado violación del contrato de trabajo, pero la empresa tendrá derecho a descontar las remuneraciones que no hubiera correspondido abonar



La junta médica paritaria no funcionara con carácter permanente, si no que será convocada cuando la situación lo requiera y por pedido de cualquiera de las partes.

ARTÍCULO 72- INVESTIGACIÓN DE LOS INFORTUNIOS DEL TRABAJO

En caso de infortunios del trabajo la empresa deberá investigar los hechos sucedidos y las causas probables del mismo con finalidad de efectuar las recomendaciones y modificaciones de los procedimientos y/o conductas que lo ocasionaron.

Para ello el trabajador deberá dar un informe detallado a la empresa narrando los hechos sucedidos, el lugar, la hora y demás cuestiones vinculadas al mismo y las personas que presenciaron en evento o que pueden dar cuenta del mismo.

Tanto el trabajador infortunado como aquellos que presenciaron o pudieron tener conocimiento de los mismos, deben colaborar con la investigación relatando lo sucedido en la medida de su conocimiento.

La empresa podrá designar especialistas para determinar los hechos y las causas del mismo y las recomendaciones pertinentes, los cambios de procedimiento u operación y/o conductas para evitar su reiteración.

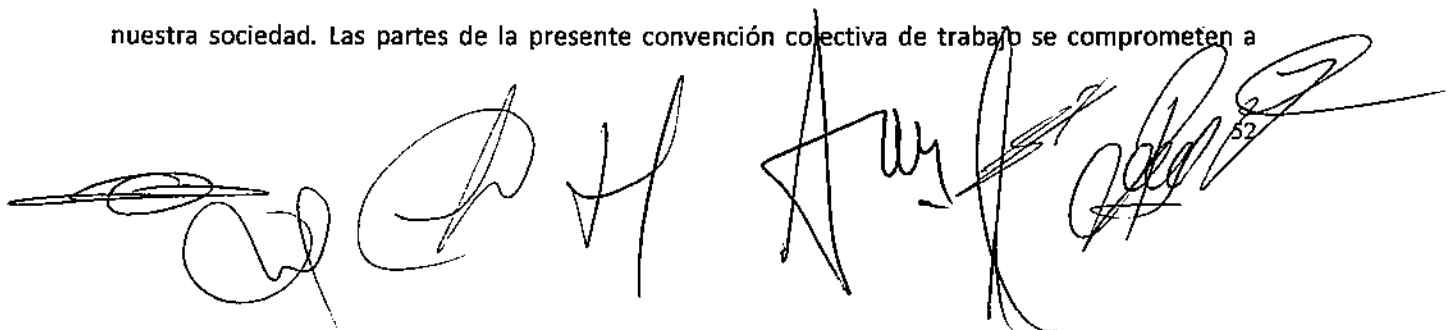
ARTÍCULO 73 - COMISION CONSULTIVA

A los fines de garantizar el mejoramiento continuo de la salud y seguridad en el trabajo y atento a la especificidad de la actividad y que resulta conveniente la participación de los trabajadores en la adopción de medidas protectorias de la salud y seguridad en el trabajo, por requerimiento de alguna de las partes, se podrá constituir una comisión consultiva en materia de salud y seguridad, integrada por dos representantes de EANA S.E., por dos representantes de A.T.E.P.S.A, y dos representantes de ANAC. Dicha comisión emitirán dictámenes u opiniones unánimes y no vinculantes al respecto de los temas que le sean sometidos a su consideración.

CAPITULO 13 - ACTIVIDADES Y PROGRAMAS ESPECIALES

ARTÍCULO 74 - ADULTOS MAYORES

La reinserción de los adultos mayores en una red de sostén que les permita mantener una actitud activa y asumir un rol protagónico en el espacio comunitario debe ser un objetivo de nuestra sociedad. Las partes de la presente convención colectiva de trabajo se comprometen a

A series of handwritten signatures in black ink, representing the various parties involved in the collective agreement. The signatures are stylized and vary in length and complexity, spanning across the bottom of the page.

colaborar en las futuras actividades que, desde el Ministerio de Transporte o la autoridad que en el futuro la reemplace, se promuevan con el objetivo de reflexionar, informar y contener sobre los cambios de rol social y demás emergentes emocionales que se producen en la cercanía a la jubilación, como así también las tendientes a promover el dialogo inter-generacional en el sector de navegación aérea.

ARTÍCULO 75 - IGUALDAD REAL DE OPORTUNIDADES Y TRATO

La equidad de género es un componente importante en el proceso de desarrollo económico, integración social y consolidación de las sociedades más democráticas. Por ello las partes que suscriben la presente convención colectiva de trabajo se comprometen a adoptar medidas de acción positiva que posibiliten la participación efectiva de las mujeres en los servicios de navegación aérea, como así también incorporar la perspectiva de género en todas las acciones que lleve adelante la Empresa.

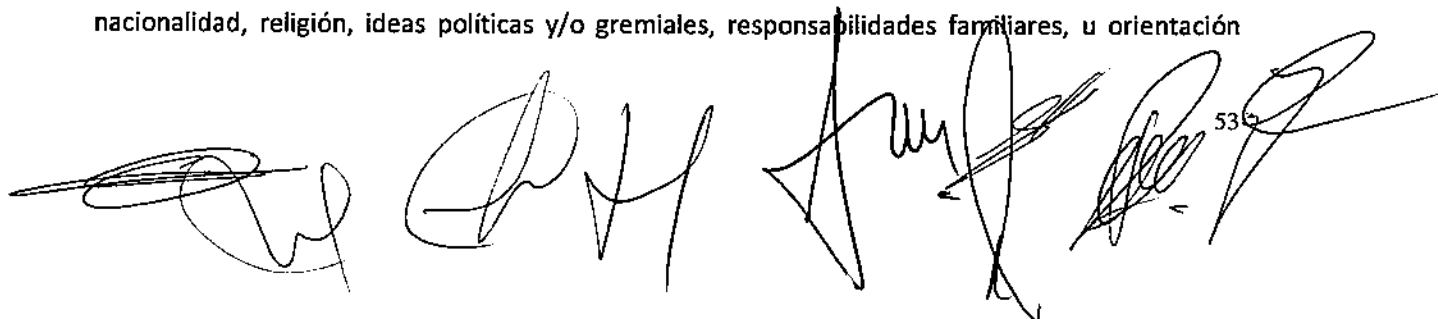
CAPITULO 14 – TRATAMIENTO ESPECIAL SOBRE ACTOS CONTRA LA INTIMIDAD, DISCRIMINACION Y ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 76 - COMPROMISO DE NO DISCRIMINACION

Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos. Las partes que suscriben la presente convención colectiva de trabajo, se comprometen a eliminar cualquier norma, medida o practica que pudiera producir arbitrariamente un trato discriminatorio o desigual fundado en razones políticas, gremiales, de sexo, orientación o preferencia sexual, genero, estado civil, edad, nacionalidad, raza, etnia, religión, discapacidad, caracteres físicos, como también respeto a cualquier otra acción, omisión, segregación o exclusión que menoscabe o anule la igualdad de oportunidades y de trato, tanto en acceso al empleo como durante la vigencia de la relación laboral.

ARTICULO 77- DENUNCIA DE ACTOS CONTRA LA INTIMIDAD, DISCRIMINACIÓN Y ACOSO LABORAL

Constituyen un grave incumplimiento laboral los actos contra (i) la intimidad, (ii) la dignidad humana o laboral, (iii) la discriminación arbitraria por razones de sexo, raza, edad, nacionalidad, religión, ideas políticas y/o gremiales, responsabilidades familiares, u orientación



sexual, enfermedad y/o incapacidad, y (iv) el acoso u hostigamiento laboral en cualquiera de sus formas.

En tal caso la víctima, y/o los trabajadores que tuvieran conocimiento de esos hechos, podrán denunciar los mismos por sí o a través de sus representantes, a la empresa para que realice las pertinentes investigaciones.

CAPITULO 15 - REGIMEN DE TRANSICION

Las partes signatarias del presente CCT reconocen que el régimen de transición establecido en el Acta Acuerdo firmado en fecha 31 mayo 2016 entre éstas, es de aplicación a los trabajadores transferidos a la EMPRESA ARGENTINA DE NAVEGACIÓN AÉREA SOCIEDAD DEL ESTADO (EANA S.E.), mediante el cual se garantiza al trabajador transferido, durante y después de la transferencia la estabilidad en el empleo. Así también se ratifica que el régimen disciplinario y sumarial aplicable a los trabajadores transferidos, contará con las mismas garantías del debido proceso que actualmente se aplica a los trabajadores de la administración pública nacional.

Se deja constancia que el acta acuerdo forma parte integrante de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

CAPITULO 16 – RELACIONES LABORALES

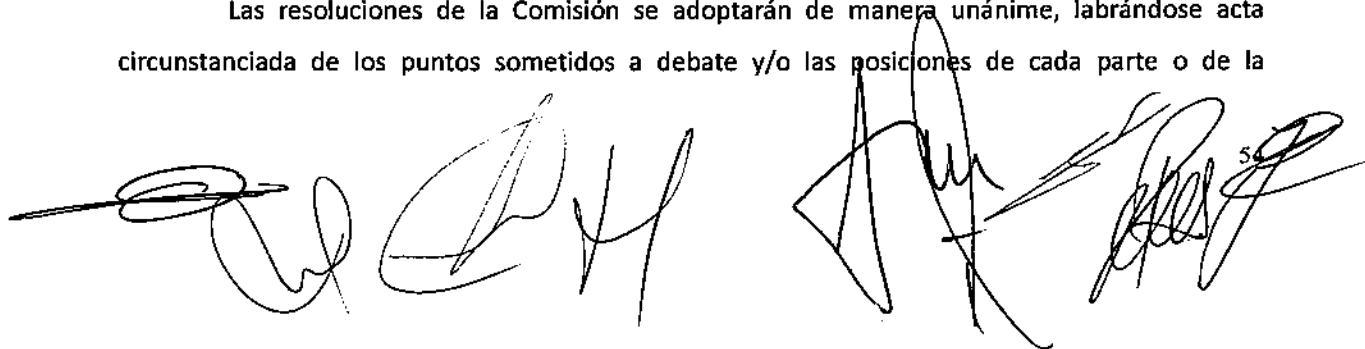
Artículo 78 - Comisión Paritaria Permanente (COPP)

Las Partes constituyen una Comisión Permanente de Interpretación y Seguimiento del Convenio, que estará integrada por dos miembros de ATEPSA y dos miembros de EANA S.E.

Las resoluciones de la Comisión se adoptarán de manera unánime, computándose un solo voto por cada una de las partes. No se admitirá disidencia dentro de cada parte y se labrará acta circunstanciada de los puntos sometidos a debate y/o las posiciones de cada parte o de la interpretación consensuada.

Cualquier modificación que las Partes introduzcan en la conformación de su representación deberá ser notificada a la otra en forma escrita. La Comisión se reunirá cada vez que cualquiera de las Partes lo requiera, mediante comunicación fehaciente, con un mínimo de tres días hábiles de anticipación, la que deberá fijar: fecha, hora, lugar de reunión y temario.

Las resoluciones de la Comisión se adoptarán de manera unánime, labrándose acta circunstanciada de los puntos sometidos a debate y/o las posiciones de cada parte o de la



interpretación consensuada.

ARTICULO 79 - FUNCIONES Y ATRIBUCIONES DE LA Co.PP. La (Co.PP.) tendrá las siguientes funciones y atribuciones:

- a) Interpretar, con alcance general, la presente Convención Colectiva de Trabajo, a pedido de cualquiera de las partes signatarias. En su labor de interpretación deberá guiarse, esencialmente, por las consideraciones y fines compartidos de la presente Convención Colectiva procurando componerlos adecuadamente. Los diferendos podrán ser planteados a la Comisión por cualquiera de las partes.

Lo expresado precedentemente contempla la intervención en toda diferencia y/o controversia que pudiera suscitarse en torno a la interpretación, aplicación, revisión y/o actualización del CCT, en especial respecto de las normas dispuestas por la autoridad aeronáutica nacional ANAC ya sea que emanen de RAACs u otra disposición o norma jurídica que regule al servicio de navegación aérea o el funcionamiento de EANA SE.

- b) Negociar incrementos salariales y otras condiciones económicas.

- c) La Comisión podrá intervenir cuando se suscite una controversia o conflicto plurindividual, por la aplicación de normas legales o convencionales, en cuyo caso se sujetará a las siguientes condiciones:

1) que la intervención se resuelva a pedido de ambas partes;

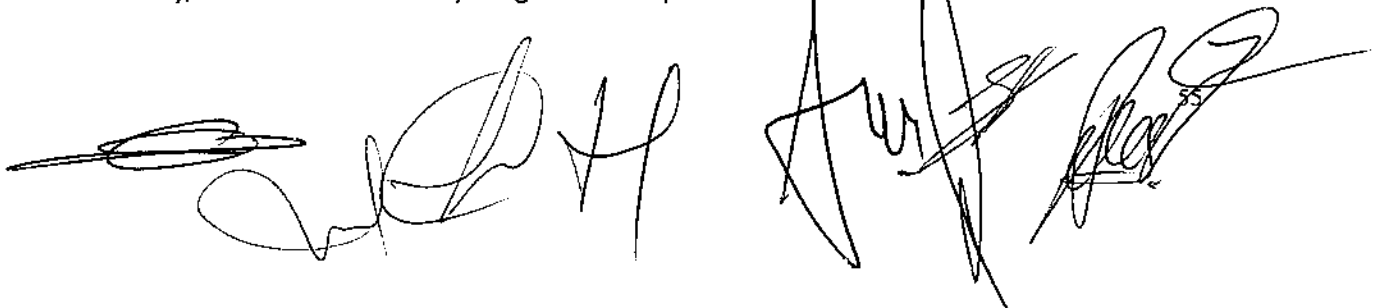
2) que se trate de temas contemplados en la legislación vigente o en esta convención colectiva;

3) la intervención será de carácter conciliatorio y si se arribare a un acuerdo, éste podrá presentarse a la autoridad administrativa para su homologación, cumpliéndose con los requisitos ahora vigentes sobre representación de intereses individuales por la asociación sindical, o los que puedan regir en el futuro;

4) si no se llegare a un acuerdo, los interesados se atenderán a la legislación vigente.

d) La Comisión tendrá intervención obligada en los conflictos colectivos de intereses, conforme cláusula de autocomposición contenida en el presente capítulo.

f) Será función de la Comisión: clasificar las nuevas tareas que se creen y reclasificar las que experimenten modificaciones por efecto de innovaciones tecnológicas o por cualquier otra causa, y teniendo como facultad analizar la carga de trabajo. Las decisiones que adopte la Comisión al respecto quedarán incorporadas al Convenio Colectivo como parte integrante del mismo. Asimismo a pedido de cualquiera de las partes se reunirá la CoPP con el fin de considerar los efectos derivados de las transformaciones tecnológicas, organizativas, modificaciones en la prestación del servicio, etc. que puedan llevarse a cabo en la Empresa y cuya aplicación pueda modificar y/o alterar los derechos y obligaciones estipulados en este Convenio.



A tales fines, la Empresa notificará a esta comisión los planes previstos, con una antelación mínima de tres meses. Todas las modificaciones organizativas implicarán necesariamente el perfeccionamiento y la tecnificación del Personal.

g) Llevar un registro de aquellos aspectos del CCT que dieron lugar a controversias de interpretación o dificultades de implementación, de manera de tenerlo en cuenta al momento de la renegociación del Convenio y con el objetivo de mejorar su redacción o contenido.

h) Elevar a la Comisión Negociadora las sugerencias y/o proyectos de modificación de este CCT.

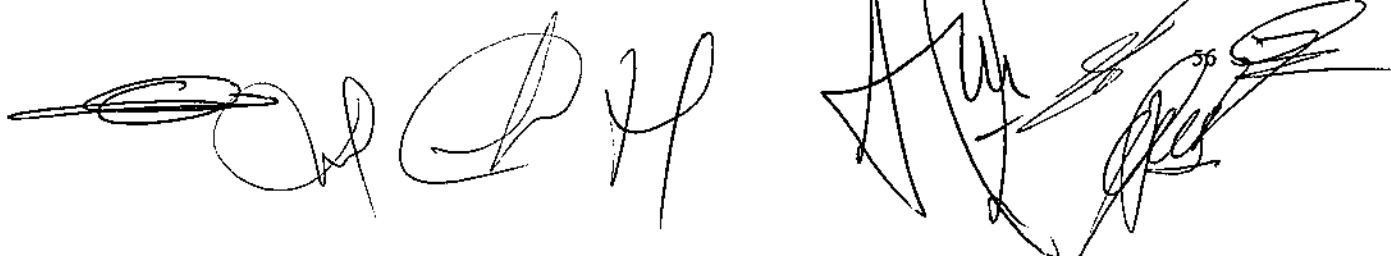
i) Fomentar el respeto, la cooperación y el progreso de la Empresa y del Personal.

j) Atender en todo lo vinculado al desarrollo profesional y en particular, en materia de capacitación, pudiendo sugerir programas de formación, exámenes, evaluaciones de desempeño, estudios sobre calificaciones y procedimientos o sistemas para el cubrimiento de vacantes y reemplazos

ARTÍCULO 80 - AUTOCOMPOSICION DE CONFLICTOS COLECTIVOS

La prestación de los servicios de navegación aérea en y desde el territorio de la República Argentina, constituyen un servicio público esencial, cuya interrupción total o parcial puede poner en peligro la vida, la seguridad, de la persona o parte de la población. En este marco y considerando que un escenario de conflicto laboral obstaculizaría la adecuada utilización de esta herramienta, las Partes acuerdan mantener armoniosas y ordenadas relaciones laborales, teniendo como objetivo proteger el derecho a la libertad sindical y el derecho constitucional de huelga, llevando a cabo todas la negociaciones necesarias para garantizar los intereses de ambas partes, procurando que la materialización de medidas legítimas de acción sindical agoten todas las instancias de concertación y resulte la última ratio de autodefensa.

Las partes establecen que la primera instancia de procedimiento de autocomposición reside en el ámbito de la CoPP, obligándose a constituir la misma dentro de las 48 horas de notificado por escrito el motivo del conflicto y la eventual materialización de medidas legítimas de acción sindical. El plazo de esta instancia será cinco días, con posibilidad de prórroga por acuerdo de partes, suscribiéndose actas en cada audiencia que se celebre. En esta instancia las partes deberán dar intervención al Ministerio de Transporte. Si dicha primera instancia finalizare sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá recurrir por ante la autoridad administrativa laboral, consignándose el resultado de la instancia de autocomposición. Si la autoridad de aplicación dictare la conciliación obligatoria y la misma finalizare sin acuerdo, las partes se ajustarán al procedimiento estatuido en el Dto. 27206 (reglamentario del art. 24 ley 25.877).



A efectos de garantizar el pleno ejercicio de derechos laborales de raigambre constitucional, las partes acuerdan que, ante una medida de acción directa por parte de los trabajadores, el servicio público esencial de navegación aérea estará suficientemente asegurado en la medida que se satisfaga no menos del 45% del total de la programación normal y habitual susceptible de ser fraccionada de vuelos regulares e igual porcentaje para las operaciones aerea no regulares autorizadas por la autoridad aeronautica prestadas por aquellos operadores que efectuan transporte aereo desde y hacia la República Argentina.

Quedan exceptuados de dicho porcentaje las operaciones efectuadas por aeronaves en emergencia, aeronaves públicas, aeronaves asignadas a tareas de búsqueda y salvamento y traslados sanitarios y de órganos, a los cuales debe darse un tratamiento prioritario brindándose a las mismas los servicios de navegación aérea en forma normal y sin ningun tipo de afectación.

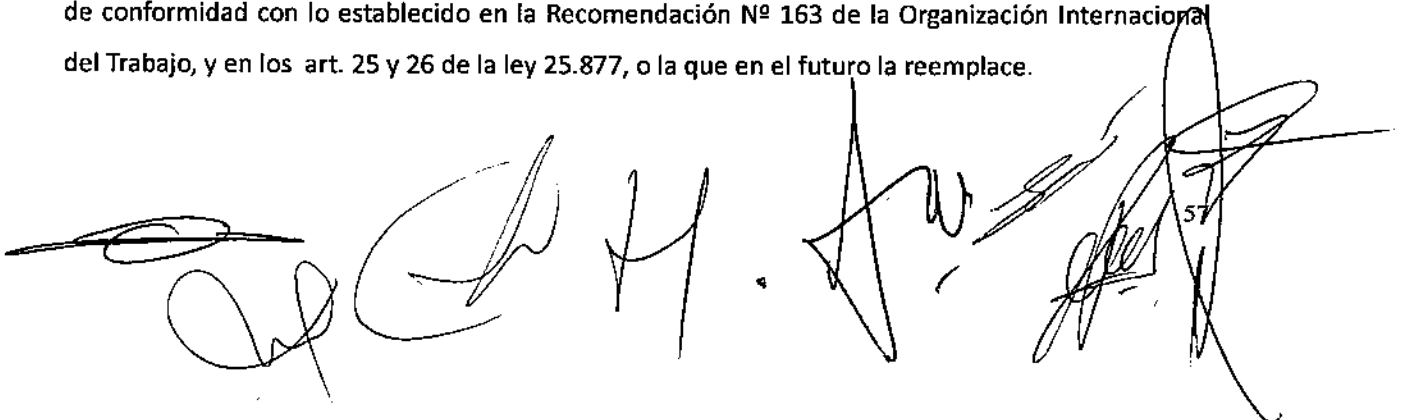
Las partes acuerdan consensuar en el marco de la CoPP la prestación y modalidad de los servicios detallados precedentemente. Para el caso de no poder acordarse en dicho ámbito, la ANAC - en su carácter de Autoridad Aeronáutica de la República Argentina-, será la encargada de reglamentar dicha prestación y la modalidad del servicio de navegación aérea, respetando el derecho a huelga como valor fundamental, lo estipulado precedentemente respecto a los sevicios mínimos y resguardando la seguridad operacional.

ARTICULO 81. DERECHO DE INFORMACION- COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD:

A pedido de la entidad gremial signataria, la empresa deberá suministrar la información a la que se refiere el Art. 4° de la Ley 23546, (cfme art. 20 de la Ley 25877y/o la que en el futuro la reemplace). 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 recibieran de la empresa en su carácter de representantes del personal.

ARTICULO 82. BALANCE SOCIAL:

Para asegurar el cumplimiento del presente CCT, EANA SE se compromete a brindar a ATEPSA toda aquella información que resulte necesaria para negociar con conocimiento de causa, de conformidad con lo establecido en la Recomendación N° 163 de la Organización Internacional del Trabajo, y en los art. 25 y 26 de la ley 25.877, o la que en el futuro la reemplace.

The image shows several handwritten signatures in black ink, likely representing the signatories to the agreement. The signatures are stylized and vary in length and complexity. There are approximately six distinct signatures visible, some appearing as single strokes and others as more elaborate scribbles.

A los fines de contribuir a la planificación y desarrollo de las actividades sociales y de capacitación, la empresa remitirá a la entidad gremial anualmente, el balance social, cuyas materias contempla el régimen legal consignado precedentemente, como así mismo las que resulten propias de la actividad principal de la empresa, asumiendo la entidad gremial el compromiso de confidencialidad de la información a la que tenga acceso.

ARTICULO 83 VEEDURÍAS: Conforme lo prevén las cláusulas del presente CCT a entidad gremial tendrá derecho a designar veedores gremiales a los fines de asegurar la aplicación de los principios del presente CCT en los casos expresamente previstos, fundamentalmente los inherentes a los procedimientos de la carrera y capacitación del personal comprendido. La designación de veedores deberá efectuarse por escrito por el representante legal de la entidad signataria o por quien este designe, previa notificación por La Empresa del procedimiento y particularidades del caso que motiven el derecho que aquí se reconoce.

ARTICULO 84 NOTIFICACION A LA ENTIDAD GREMIAL. La Empresa comunicara a la entidad gremial, las medidas concretas en materia de capacitación, ingresos y promoción en la carrera que se instrumenten a los fines de contribuir a una mayor publicidad de la temática y garanticen la igualdad de oportunidades y de trato.

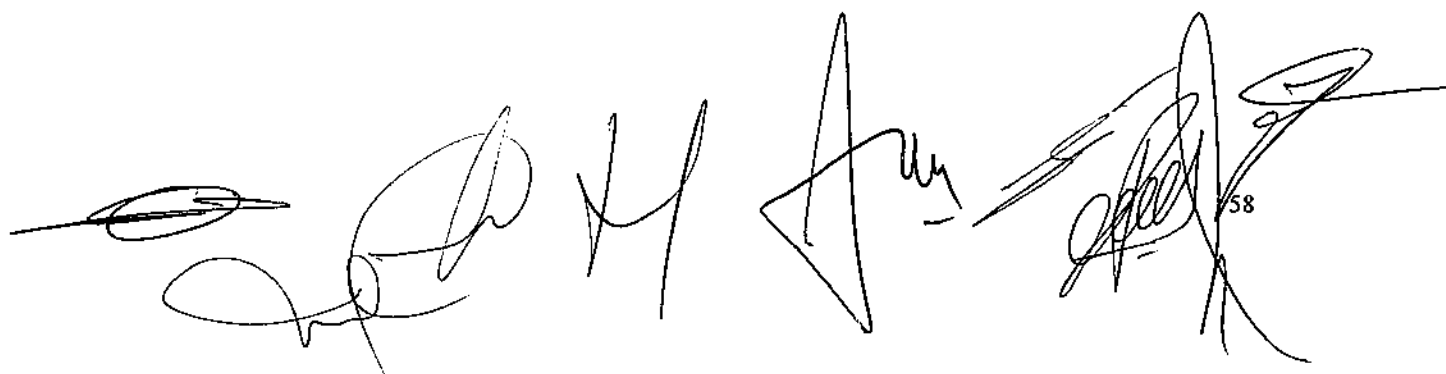
ARTICULO 85 CARTELERAS GREMIALES: La empresa garantiza a ATEPSA el uso de carteleras ubicadas en lugares visibles en zonas de fácil acceso para los trabajadores, y salas de descanso del personal y la distribución libre de publicaciones que se refieran a cuestiones profesionales y sindicales, asumiendo ATEPSA la responsabilidad por el contenido de las publicaciones que realice.

ARTÍCULO 86 - REPRESENTACION DIRECTA. La elección de representantes directos se registrá conforme lo establecido en el art. 40 y siguientes de la ley 23.551. A los fines de la determinación de la cantidad de delegados a elegir se tendrán en cuenta las pautas establecidas en la normativa indicada, considerándose especialmente las particularidades del lugar o sector de trabajo, resultando de aplicación las prescripciones del presente CCT.

ARTICULO 87.- CREDITO HORARIO DELEGADOS. La empresa reconocerá un crédito horario mensual remunerado a los representantes de la entidad gremial de 16 horas. Excepto casos de fuerza mayor, ATEPSA asume el compromiso de notificar previamente la utilización de crédito horario por parte de las/os representantes gremiales a fines de no generar inconvenientes en la organización del trabajo, sin perjuicio de la posterior acreditación del uso gremial del mismo con la constancia extendida por la entidad gremial.

ARTICULO 88.- ESPACIO FISICO. De conformidad con lo establecido en el art. 44 inc. a) de la ley 23551, la Empresa facilitará un lugar para el desarrollo de las tareas gremiales en cada uno de los aeropuertos/aeródromos en los que preste el servicio de navegación aérea.

ARTICULO 89 - LICENCIAS GREMIALES: Las licencias gremiales se registrarán conforme la ley 23551 y deberán solicitarse por escrito



ARTICULO 90 - CUOTA SINDICAL. La Empresa deberán actuar como agentes de retención de la Cuota Sindical, importe equivalente al dos por ciento (2%) de la remuneración bruta total mensual que corresponda a cada trabajador/a afiliado/a a ATEPSA, incluido el sueldo anual complementario. Todas las sumas resultantes serán depositadas por las empresas a la orden de ATEPSA en la institución bancaria que ésta designe dentro de los diez (10) días corridos de finalizado el mes. En igual período la empresa entregará a ATEPSA un listado de los afiliados/os aportantes y el monto retenido a cada uno en soporte y formato a convenir.

ARTICULO 91 CODIGO DE DESCUENTO ESPECIAL. A partir de la entrada en vigencia del presente acuerdo la empresa reconocerá a la entidad sindical signataria un código de descuento especial a los fines de la retención por nómina de haberes de los servicios y prestaciones sociales que la entidad preste a sus afiliados/os sujetos a financiación. A cuyo fin el/la trabajador/a deberá firmar autorización expresa para dicho descuento, el que observará los límites y condiciones que a tal fin impone la Ley de Contrato de Trabajo.

ARTICULO 92 PROGRAMA DE INVESTIGACION SINDICAL SERVICIOS DE NAVEGACION AEREA Y SALUD DE LOS TRABAJADORES.

Habiendo analizado el marco teórico y los objetivos de investigación presentado por la organización gremial relativo a obtener estadísticas confiables en relación a la salud de los trabajadores que se desempeñan en los servicios de navegación aérea a cargo de EANA SE, imprescindibles para considerar materias tales como edad jubilatoria y estrés (y/o fatiga laboral en los términos OACI), la Empresa declara su interés en el desarrollo del programa, asumiendo el compromiso de contribuir con dicho programa, en las formas y condiciones que serán consideradas en el ámbito de la CoPPAE.

ARTICULO 93 IMPRESIÓN DE EJEMPLARES. La Empresa asumirá el costo de la impresión de ejemplares de este CCT y sus respectivos anexos los que serán entregados por ATEPSA a cada trabajador/a comprendida en el presente

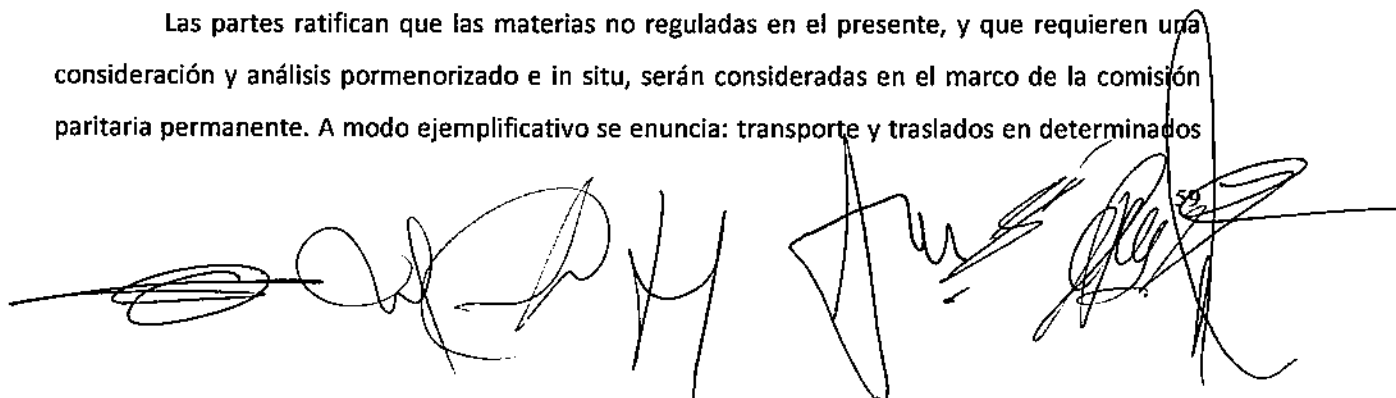
DISPOSICIONES TRANSITORIAS

ARTICULO 1

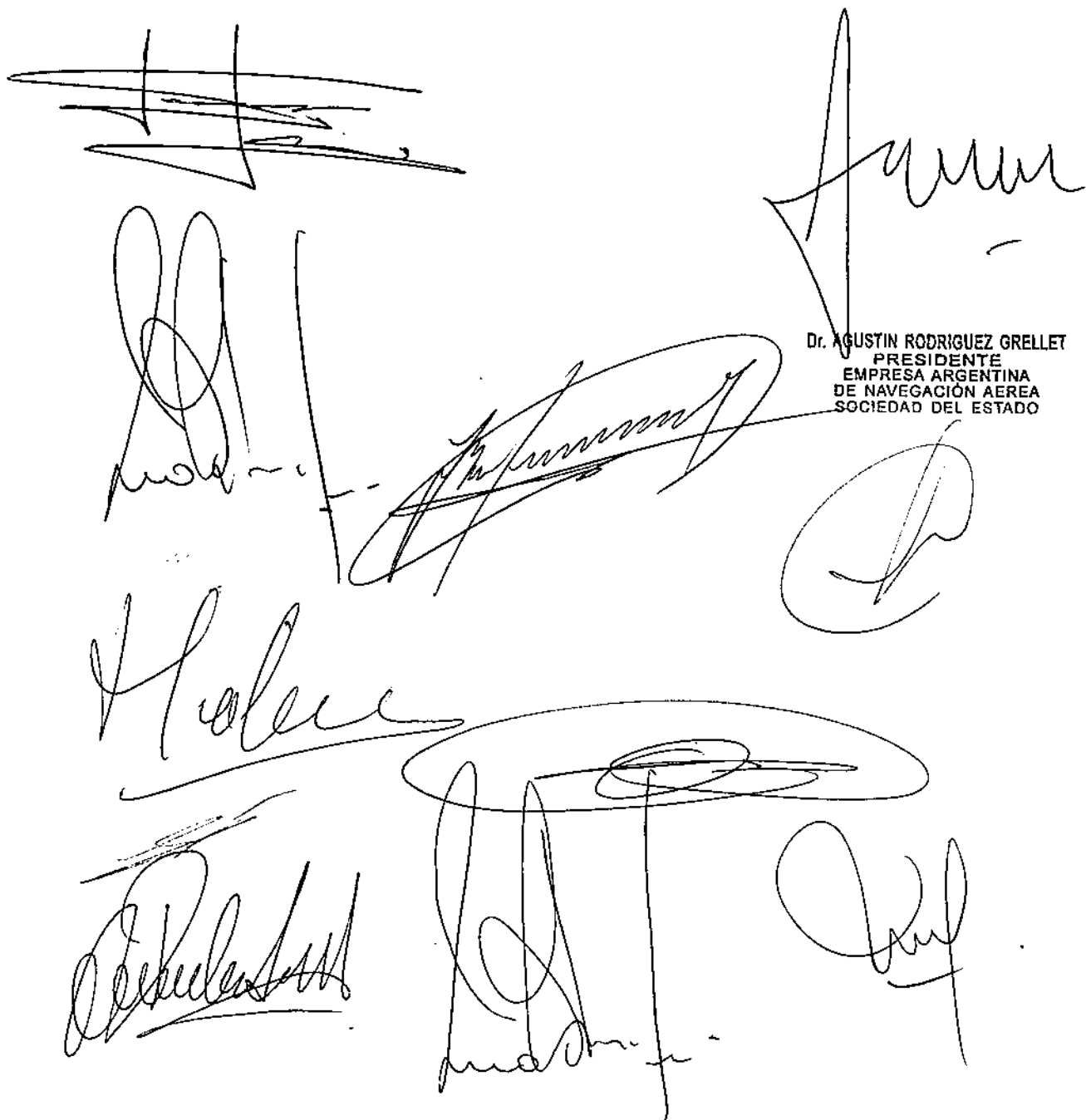
Las partes facultan a la representación letrada de ambas la revisión final del texto del presente CCT, sin alterar el espíritu ni la letra del contenido. La revisión gramatical encomendada, comprende la confección de un glosario de los términos y conceptos que se han utilizado en el texto convencional como así mismo aquellos mencionados en los Anexos que integran el presente.

ARTICULO 2

Las partes ratifican que las materias no reguladas en el presente, y que requieren una consideración y análisis pormenorizado e in situ, serán consideradas en el marco de la comisión paritaria permanente. A modo ejemplificativo se enuncia: transporte y traslados en determinados



aeropuertos/aeródromos, conceptos no remunerativos que se perciben en determinados aeropuertos de alta complejidad.



Dr. AGUSTIN RODRIGUEZ GRELLET
PRESIDENTE
EMPRESA ARGENTINA
DE NAVEGACIÓN AEREA
SOCIEDAD DEL ESTADO