

## Proyecto

### **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO**

#### **Despachantes de Aduana. Empleados**

**PARTES INTERVINIENTES:** La **ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DE DESPACHANTES DE ADUANA (A.E.D.A.)** representada por el Secretario General: LEONARDO JAVIER ROSBOCH; Secretario Adjunto: ALEJANDRO GABRIEL BERTOYA; Secretario Gremial: DIEGO HERNAN BERLANGA; Secretario de Actas, Prensa y Propaganda: ANALIA VERONICA ACEVEDO; Secretario de Deportes y Cultura: ROXANA MARIEL GUALTIERI; Tesorero: MATIAS HERNAN DUARTE; Vocal Titular 1º: JUAN CARLOS VICENS; Vocal Titular 2º: ALBA CAROLINA OSTAPCHUK; Vocal Titular 3º: AUGUSTO FERNANDO GONZÁLEZ; Vocal Titular 4º: LORENA ELIZABETH BOTTARO; Vocal Titular 5º: LUCIANO NICOLAS CASUTTI; Vocal Titular 6º: VANESA EDITH AGOSTINO; Vocal Titular 7º: JUAN DANIEL BLANCO; Miembro Paritario, Raúl Vázquez; asistido por el Dr. José Luis Guiot, con domicilio en la Av. Callao N° 220 Piso 6º de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y el **CENTRO DESPACHANTES DE ADUANA (C.D.A.)** ..... con domicilio en la calle Moreno N° 380 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

#### **CAPITULO I - Período de vigencia y ámbito territorial y personal**

**Artículo 1º** – La vigencia de esta convención colectiva se extenderá desde el 1º de mayo de 2021 hasta el 30 de abril de 2023.

**Artículo 2º** – Las disposiciones que integran esta convención colectiva serán de aplicación obligatoria en todo el territorio de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y de los Partidos de Avellaneda, Vicente López, Lanús, Tigre, Campana, Ezeiza, San Isidro, La Plata, Zárate y La Matanza, todos de la Provincia de Buenos Aires, y toda la zona en que las empresas domiciliadas en dichos distritos desarrollen sus actividades; y comprenderán a las entidades y personas que se enuncian seguidamente:

- a) las empresas dedicadas a servicios de gestión aduanera realizadas por despachantes de aduana y quienes realicen servicios afines.
- b) los empleados que presten servicios en relación de dependencia con las empresas a que se refiere el inciso anterior.

**Artículo 3º** - Quedan excluidos de la presente los Profesionales, Contadores Públicos y los Tenedores de Libros que desenvuelven sus actividades especializadas percibiendo honorarios fijados por las normas aplicadas a las denominadas “Profesiones Liberales”.

#### **CAPITULO II - Régimen de categorías profesionales y calificación de tareas**

**Artículo 4º** - El personal comprendido en la presente convención colectiva quedará incluido en la categoría profesional correspondiente, conforme a la descripción de tareas que a continuación se detalla:

Inc. 1) **PERSONAL JERÁRQUICO**

El personal jerárquico es aquel que tiene personal a cargo y pueden revestir las siguientes categorías:

**Categoría A: Apoderado General**

Los empleados que revisten el carácter de apoderados generales son aquellos que se encuentran habilitados como tales por la Aduana o el organismo que en el futuro lo reemplace conforme las disposiciones vigentes en la materia. En tal carácter, firman documentación en representación de los despachantes y, además, cumplen funciones en la coordinación del personal, atienden clientes, clasifican mercaderías, además de otras funciones ejecutivas.

**Categoría B: Encargado general / Supervisor**

Los encargados generales o supervisores conducen productivamente los recursos de la empresa, construyen una organización dinámica, supervisan diariamente las operaciones, así como también la ejecución y resultados de las mismas. Asimismo, dirigen la formación del personal y promueven el trabajo en equipo, llevan adelante la relación diaria entre el Despachante y el Importador/Exportador. Se encuentran comprendidos en esta misma categoría el personal que realiza tareas de coordinación del personal y otras funciones ejecutivas sin ser apoderados generales con firma.

**Inc. 2) PERSONAL TÉCNICO**

**Categoría A: Clasificador**

Los clasificadores son las personas idóneas que clasifican la mercadería de importación y/o exportación de forma exclusiva debiendo para tal fin estar en contacto con el cliente en relación con dichas tareas. Además, analiza la documentación técnica y comercial de la mercadería.

**Categoría B: Oficial o Ejecutivos de Cuenta**

Los oficiales o ejecutivos de cuenta son quienes operan sistemas informáticos (Pre-Despacho, AFIP, DGA, TAD, SIM, etc.), interactúan con clientes personalmente con amplios conocimientos técnicos y normativos de comercio exterior, revisan documentación internacional que requieran conocimientos de idiomas extranjeros, tienen a su cargo el control de vencimientos de plazos aduaneros (temporales, VEP, servicios extraordinarios, etc.) y pueden realizar tareas básicas de clasificación sujetas a revisión.

**Categoría C: “Data Entry”**

Los empleados incluidos en esta categoría son aquellos dedicados a ingresar datos a una computadora y/o sistema informático de la empresa, excluidos aquellos que son operadores SIM y/o el sistema que en el futuro lo reemplace.

**Inc. 3) PERSONAL ADMINISTRATIVO**

**Categoría A: Coordinador Administrativo**

El coordinador administrativo tiene a su cargo el manejo integral del departamento administrativo en lo que se relaciona con los aspectos contables, financieros, impositivos, bancarios, cuentas corrientes, proveedores, etc.; maneja sistemas informáticos; puede realizar pagos o cobros mediante acceso a cuentas bancarias; controla la relación de las cuentas corrientes de clientes y proveedores, y tiene personal a su cargo.

**Categoría B: Administrativo**

Los administrativos confeccionan facturas, hacen reportes de ventas, de ingresos, de documentos pagados y de órdenes anuladas, informes a clientes, rendición de gastos y demás tareas afines, sin tener personal a cargo.

#### **Categoría C: Recepcionista / Telefonista**

Los recepcionistas o telefonistas reciben al público en la recepción del edificio u oficina. También se encargan de concertar citas, responder a solicitudes de información hechas por teléfono, correo electrónico o cualquier otro medio.

#### **Categoría D: Cadete**

Los cadetes son aquellos que realizan trámites bancarios en organismos públicos y/o privados. Además, colaboran en tareas generales de oficina tales como archivo de papelería y todo tipo de documentación, realizar pagos, etc. Ya sea que dicha tarea se realice dentro o fuera del lugar de trabajo.

### **Inc. 4) OPERATIVA**

#### **Categoría A: Coordinador Operativo**

Los coordinadores operativos tienen a su cargo coordinar las tareas del personal del sector, (Dependientes y Auxiliares). Pueden también coordinar turnos en puertos, aeropuertos, terminales, depósitos fiscales y llevan adelante la relación diaria entre Despachante y el Importador/Exportador, en referencia a su tarea específica.

#### **Categoría B: Dependiente Operativo**

Los dependientes operativos deben encontrarse habilitados por AFIP, o el organismo que en el futuro lo reemplace, como dependientes de despachantes de aduanas. En tal carácter, realizan tareas por lo general fuera de las oficinas; marcan bultos y asisten a revisiones de mercaderías ingresadas en malas condiciones a los depósitos; retiran mercaderías de la aduana, dando recibo por ellas; asisten a las verificaciones de mercaderías y dan conformidad con su resultado; realizan pagos; tramitan todo tipo de documentos aduaneros previamente firmados por el despachante de aduana o sus apoderados generales.

Se encuentran incluidos en esta categoría aquellos empleados que conducen vehículos automotores de cualquier tipo afectados a reparto, transporte y/o tareas propias del establecimiento.

#### **Categoría C: Auxiliar Operativo**

Los operativos también deben encontrarse habilitados como dependientes de despachantes de aduana ante AFIP, o en el organismo que en el futuro lo reemplace. En tal carácter, realizan tareas de poca complejidad en la zona primaria aduanera, específicamente, se ocupan de liberar mercadería dando recibo por ellas, realizan pagos, hacen presentaciones de documentación en Aduana.

### **Inc. 5) PERSONAL DE MAESTRANZA**

Se considera personal de maestranza y servicios al que realiza tareas atinentes al aseo del establecimiento.

### **Artículo 5º - CONSIDERACIONES ESPECIALES**

- a) La calificación de los trabajadores dentro de las categorías establecidas en la presente Convención se efectuará teniendo en cuenta el carácter y naturaleza de las tareas que efectivamente desempeñen, con prescindencia de la denominación que se les hubiere asignado.
- b) Al personal que realiza tareas comprendidas en distintas categorías de forma diaria y permanente se le abonará la tarea de mayor remuneración.
- c) Al personal que realice una tarea en forma temporal o suplencia en una categoría superior a la habitual se le abonará el adicional correspondiente de acuerdo a la categoría realizada mientras perdure la prestación del servicio temporal y excepcional.
- d) Los trabajadores de la actividad que no se encuentren específicamente categorizados en este convenio serán asimilados a alguna de las categorías existentes y percibirán las remuneraciones y adicionales correspondientes.

### **Artículo 6º - SALARIOS MÍNIMOS**

Los salarios básicos mínimos son los que se fijan en la escala que integra el convenio como Anexo conforme el régimen escalafonario en el presente capítulo y conformes los años de antigüedad del trabajador en la empresa.

**Artículo 7º** - La categoría profesional de cada trabajador deberá constar en el libro de sueldos y jornales o planillas sustitutivas. Los cambios de categoría que se produzcan durante la relación laboral también deberán ser registrados desde la fecha en que comiencen a regir.

**Artículo 8º** - Las remuneraciones establecidas por el presente Convenio son mínimas por lo que no impide la asignación de remuneraciones superiores por acuerdo de partes o por decisión unilateral del empleador. En ningún caso la aplicación del presente Convenio podrá dar lugar a la disminución de las remuneraciones que actualmente estuvieran percibiendo los trabajadores.

## **CAPITULO III - Régimen de Asignaciones y premios**

### **Artículo 9º - ASIGNACIÓN ESPECIAL "COMIDA"**

Los empleados que cumplan tareas en jornada completa y/o que por razones de trabajo almuercen y/o cenén fuera de sus hogares percibirán como mínimo la asignación por comida que se fija en pesos ..... (\$....) diarios por cada día efectivamente trabajado, a la cual las partes le asignan carácter remunerativo, por lo que dichas sumas serán comprendidas como base de cálculo en la liquidación de aguinaldo y vacaciones. La cena se abonará a partir de las 20 hs. En los casos en que por razones de horario o circunstancias del trabajo el personal lleve su propia comida, se procurará habilitar lugares en condiciones adecuadas de higiene, confort y aseo destinados a tal fin. No se abonará el presente adicional los días en que el trabajador goce de licencia por accidente o enfermedad inculpable o profesional, licencia ordinaria, extraordinaria, o cualquier otra.

## (RESTRUCTURAR ESTE ARTÍCULO)

### **Artículo 10º - ASIGNACIÓN POR ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD**

Todo trabajador que observe asistencia y puntualidad perfecta durante el mes percibirá una asignación mensual equivalente al 9% (nueve por ciento) del haber básico mensual inicial de su categoría. Para la asistencia perfecta se considerarán como efectivamente trabajados los días en que el personal goce de licencia por accidente de trabajo o enfermedad profesional y/o accidente o enfermedad inculpable (art. 208 a 213 de la Ley de Contrato de Trabajo) siempre que sea debidamente justificado mediante el correspondiente certificado médico. También serán considerados días efectivamente trabajados aquellos en que el trabajador goce de la licencia anual ordinaria o de las licencias especiales previstas en la Ley de Contrato de Trabajo o en la presente norma. En cuanto a la puntualidad, a los efectos de percibir la presente asignación, el trabajador tendrá una tolerancia máxima de dos (2) llegadas tarde de hasta 15 minutos cada una, no acumulativas, superadas las cuales perderá el derecho a percibir la presente asignación. En los casos en que, con anterioridad a la entrada en vigencia de la presente norma, el empleador otorgara por esta causa porcentajes o montos superiores, éstos deberán ser mantenidos, sin que corresponda acumulación o diferencia de ningún tipo.

### **Artículo 11º - ADICIONAL POR TÍTULO**

Todo trabajador que posea título terciario percibirá un adicional del cinco por ciento (5%) del sueldo básico y quien posea un título universitario percibirá un adicional de diez por ciento (10%) del sueldo básico, siempre que la capacitación y/o profesión obtenida redunde en beneficio del empleador y se encuentre vinculado con las tareas que desempeñe en la empresa. Cuando un mismo trabajador posea ambos títulos los porcentajes no se acumularán y percibirá exclusivamente el adicional por título universitario.

### **Artículo 12º - ASIGNACIÓN ESPECIAL POR ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA**

Todo trabajador que cumpla 25 (veinticinco) años de antigüedad en la misma empresa, contados a partir de la entrada en vigencia de esta convención, se hará acreedor a una bonificación especial por única vez de un monto equivalente a 1 (un) sueldo básico mensual inicial de su categoría que será abonado al mes siguiente del aniversario mencionado. Este beneficio no será de aplicación retroactiva para aquellos trabajadores que hubieran cumplido la antigüedad requerida con anterioridad a la vigencia del presente.

### **Artículo 13º - ADICIONALES ESPECIALES – TRABAJOS FUERA DEL LUGAR HABITUAL**

Cuando el trabajador deba trasladarse fuera de su lugar habitual de trabajo (más de 100 km.) en cumplimiento de tareas que se le encomienden, el empleador deberá abonar:

**a) Adicional kilometraje recorrido:** En caso de que el trabajador se traslade con movilidad propia o de la empresa, abonará además de los gastos de combustible, peajes, etc., presentando los comprobantes respectivos, un adicional por cada kilómetros recorridos de \$ ..... . Dichas retribución tendrá carácter remunerativo.

**b) Adicional Pernoctada:** El trabajador cobrará un adicional del 5% del sueldo básico de su categoría por cada día de que pernoctar fuera de su domicilio. Este adicional tendrá carácter remunerativo.

## **CAPITULO IV - Enfermedad, accidentes y maternidad**

**Artículo 14º** - Cuando el trabajador comisionado enferme o se accidente, sea o no necesaria su internación, la empresa soportará todos los gastos inherentes a su adecuada atención médica y los demás que se originen en la misma circunstancia, siempre que ello no fuera cubierto por la obra social o ART, ello sin perjuicio del derecho del empleador a ejercer el contralor que estime pertinente. Asimismo, la empresa reconocerá y abonará los gastos que demande el traslado de un familiar al lugar donde se encuentre el trabajador enfermo o accidentado, su estadía y posterior regreso, en tanto que el estado del mismo lo requiera.

**Artículo 15º** - Cuando el trabajador comisionado falleciere, el empleador soportará los gastos que demande el traslado de sus restos al lugar del domicilio y los que se originen en el traslado, estadía y regreso de hasta dos de sus parientes o personas encomendadas por estos a tal fin.

**Artículo 16º** - En los casos de accidentes de trabajo que ocasione incapacidad temporal, el trabajador afectado percibirá la totalidad de su remuneración desde la fecha del siniestro, y por el término de la ley, en los términos establecidos en la Ley de Contrato de Trabajo y la Ley de Riesgos del Trabajo.

**Artículo 17º** - En caso de enfermedad o accidente, el trabajador deberá dar aviso dentro de las 2 (DOS) horas de la iniciación de la jornada respectiva.

Si la comunicación se efectuara personalmente, por sí o por interpósita persona, se le entregará constancia del aviso.

Si la comunicación se efectuase por correo electrónico, éste deberá ser remitido dentro del lapso ya mencionado. En cualquier caso, el trabajador deberá suministrar los datos necesarios para la identificación del enfermo y su domicilio, si fuera distinto del registrado en la empresa.

La omisión del aviso no significará la pérdida del salario en tanto se acredite debidamente la enfermedad o el accidente en los términos y condiciones del art. 209 del régimen regulador del contrato de trabajo.

El trabajador deberá hallarse en su domicilio cuando acuda el visitador médico, excepto en el caso de que hubiera debido ausentarse para su tratamiento, circunstancia que deberá acreditar.

No obstante, si considerase estar en condiciones de asistir al consultorio médico contratado por la empresa, así deberá hacerlo dentro del horario de funcionamiento del mismo.

**Artículo 18º** – El empleador podrá controlar las ausencias por enfermedad o accidente pero –si no lo hiciere– estará a lo que resulte del certificado expedido por el profesional consultado por el trabajador, conforme lo establece el art. 210 de la Ley 20.744.

La opinión del médico enviado por el empleador deberá hacerse constar en un certificado que entregará al trabajador en el acto de examinarlo.

En cualquier caso, los certificados deberán contener como requisitos para su validez:

a) Fecha de emisión del certificado y datos filiatorios completos del empleado.

- b) Naturaleza de la dolencia o sintomatología.
- c) En su caso, necesidad de guardar reposo con abstinencia de trabajo y lapso de aquél; tratamiento a seguir.
- d) Fecha de extensión del certificado.
- e) Firma y aclaración de profesional y matrícula.

**Artículo 19º** - En el caso que fuera indicado expresamente mediante certificación médica, la trabajadora en estado de gravidez tendrá derecho a que se le acuerde un cambio provisional de tareas y/o de horario si su ocupación habitual perjudicare el desarrollo de la gestación sin mengua de su remuneración ni categoría profesional.

**Artículo 20º** – La trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos descansos de media hora de duración cada uno, para amamantar a su hijo, durante el transcurso de su jornada de trabajo y sin mengua de su remuneración, en los términos de la Ley de Contrato de Trabajo.

## **CAPITULO V - Régimen de Jornada de trabajo**

### **Artículo 21º - TRABAJADOR A JORNADA REDUCIDA**

El trabajador que preste tareas durante un plazo inferior a las 2/3 partes (6 horas) de la jornada laboral habitual percibirá la parte proporcional del sueldo y adicionales de su categoría. Sin perjuicio de la aplicación del artículo 92 de la Ley 20.744, las partes dejan expresa constancia que los aportes y contribuciones para la obra social será la que corresponda a un trabajador, de tiempo completo de la categoría en que se desempeña el trabajador.

### **Artículo 22º - HORAS EXTRAS**

Los empleadores que dispusieran tareas del personal en horas extraordinarias se ajustarán a las normas siguientes:

**a)** La duración del trabajo no podrá exceder de ocho (8) horas diarias pudiendo trabajar hasta un máximo de nueve (9) horas diarias en tanto no se superen las cuarenta y cinco (45) horas semanales o ciento ochenta (180) mensuales. Toda hora que se trabaje traspasando dichos límites será abonada como horas extra.

**b)** Se abonarán con el ciento por ciento (100%) de recargo las horas trabajadas los sábados después de las 13 horas. En caso de trabajarse los sábados se agregara a las horas extras el viático correspondiente.

**c)** Se abonarán con el ciento por ciento (100%) de recargo las horas trabajadas los domingos y feriados más el viático correspondiente.

d) Para computar el monto de las horas de conformidad a los haberes percibidos por el personal, se dividirá por 150 el salario total percibido en el último mes **por cada???? (del)** empleado, aplicando los recargos correspondientes por las horas extras cumplidas.

e) Las horas extra en los días comunes, serán abonadas con un 50% de recargo.

f) El día del Empleado de Despachantes de Aduana se abonará un adicional del cincuenta por ciento (50%) de recargo no remunerativo, calculado sobre el básico diario de cada categoría.

**g) Horas nocturnas de 21 hs a 06 hs ???**

### **Artículo 23º - CAMBIOS DE HORARIOS**

En los establecimientos en que existieran distintos horarios de trabajo, se procurará que el personal más antiguo pueda escoger el horario de su preferencia, toda vez que se produzcan cambios en las dotaciones, que posibiliten ese desplazamiento o en su defecto de común acuerdo entre el empleador y el empleado.

## **CAPITULO VI – Vestimenta y útiles de labor – Condiciones de Higiene y Salubridad**

### **Artículo 24º - ROPA DE TRABAJO**

El empleador hará conocer fehacientemente al empleado las condiciones referentes a provisión de uniformes y/o ropa de trabajo para el desempeño de sus tareas. En caso de que dichas prendas sean de uso obligatorio, serán provistos de 2 equipos por año por el empleador a su exclusivo cargo.

**Artículo 25º** - En lo referente a la salubridad, higiene y seguridad, las partes se ajustarán a las disposiciones legales que regulen estos aspectos.

## **CAPITULO VII – Licencias Ordinarias y Especiales – Permisos**

### **Artículo 26º - LICENCIA ORDINARIA**

De conformidad a las leyes vigentes en materia de licencias anuales y a los convenios anteriores, no se computarán para los plazos establecidos los días domingos y las siguientes fechas: 1º de Enero, Lunes y Martes de Carnaval, Viernes Santo, Corpus Christi, 1º y 25 de Mayo, 20 de Junio, 9 de Julio, 17 de Agosto, 12 de Octubre, 25 de Diciembre y 27 de Abril (Día del Empleado de Despachantes de Aduana) como así aquellos que se fijaran por leyes y decretos nacionales.

El personal que tenga hijos en edad escolar tendrá preferencia con relación al resto para que el otorgamiento de las vacaciones tenga lugar durante la época de receso de las clases, sin perjuicio de cumplir las disposiciones legales vigentes.



### **Artículo 27º - LICENCIAS ESPECIALES CON GOCE DE SUELDO**

Por situaciones familiares, el personal obtendrá permisos con goce de sueldo en los casos siguientes:

1. Por casamiento: El empleado tendrá derecho a 12 días de licencia corridos, pudiendo, si así lo decidiere, adicionarlo al período de vacaciones anuales.
3. Por fallecimiento de cónyuge, padres o hijos: 3 días corridos.
4. Por nacimiento de hijos: 2 días corridos.
5. Por casamiento de hijos: 1 día corrido.
6. Por fallecimiento de suegros, hermanos, nietos, abuelos de ambos cónyuges, sobrinos yernos o nueras: 1 día corrido.
7. Se concederá 1 día por mudanza del empleado.
8. Se concederá 1 día por natalicio del empleado.

En los casos de fallecimiento de los familiares, exclusivamente, que se produzcan en el interior del país, se agregarán a las licencias establecidas hasta un máximo de dos (2) días en concepto el tiempo que demande el traslado y siempre que sea a una distancia mayor 400 km del lugar residencia habitual.

### **Artículo 28º - PERMISOS ESPECIALES:**

#### **1- ENFERMEDAD DE FAMILIAR**

En caso de enfermedad del cónyuge del trabajador, sus hijos, padres que convivan con él y en el supuesto de vivir solos, siempre que el trabajador acredite ser la única persona que pueda brindarles atención y la misma sea indispensable, asistirán a éste los siguientes derechos:

- a) Se le concedan los cambios de horarios y modalidad de prestación de tareas, que posibiliten turnarse con otros familiares en el cuidado del enfermo, sin que afecte la jornada semanal habitual.
- b) En caso de ser imposible la alternativa antes enunciada, se le conceda un permiso especial sin pérdida de su remuneración de hasta 5 (cinco) días en el año.

En todos los casos el trabajador presentará a la empresa una certificación extendida por el médico tratante, en la que constará la dolencia y el respectivo diagnóstico, como, asimismo, la necesidad de la asistencia continuada.

### **Artículo 29º - PERMISO POR EXAMEN**

A todo trabajador que curse estudios secundarios, universitarios o terciarios oficiales, se le otorgará permiso con goce de haberes cuando deba rendir exámenes finales que promuevan una materia o resulten eliminatorios con un máximo de 2 (dos) días corridos por examen y un tope de 10 (diez) días año calendario. Este permiso deberá solicitarse con la debida anticipación y acreditarse fehacientemente haber rendido el examen y la fecha del mismo.

### **Artículo 30° - PERÍODO DE ADAPTACIÓN PARA NIVEL INICIAL**

Los padres y las madres comprendidos en el presente Convenio tendrán ½ jornada laboral con goce de sueldo para la adaptación de su hijo al Nivel Inicial Educativo por un período no mayor a un mes. Para obtener dicho beneficio se presentarán al Empleador los certificados correspondientes.

## **CAPITULO VIII: Retención de cuota sindical y Cuota Aporte Patronal**

### **Artículo 31° - RETENCIÓN DE CUOTA SINDICAL**

De conformidad con las normas vigentes, cada empleador retendrá el porcentaje correspondiente a la cuota sindical sobre las remuneraciones abonadas al personal que se encuentre afiliado a A.E.D.A. Tales sumas serán depositadas hasta la fecha de vencimiento de los aportes y contribuciones de la Seguridad Social, a la orden de la Asociación de Empleados de Despachantes de Aduana, en la cuenta habilitada en el Banco de la Nación Argentina (Suc. Plaza de Mayo) mediante la boleta de depósito pertinente o a la cuenta que en el futuro les indique A.E.D.A.

### **Artículo 32° - CUOTA CONTRIBUCION PATRONAL**

Con la finalidad de contribuir a las funciones y actividades de carácter solidario que lleva a cabo la entidad sindical, se establece un aporte patronal mensual consistente en el 1,5% de las remuneraciones de los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, los cuales se depositarán en la cuenta del Sindicato en forma diferenciada a los aportes y cuotas sindicales que retiene de los trabajadores, a partir del mes de Mayo de 2021 y tendrá vigencia por veinticuatro (24) meses, es decir, hasta el mes de Abril de 2023 inclusive.

### **Artículo 33° - CLAUSULA DE SOLIDARIDAD**

De acuerdo a las previsiones del Art. 37 de la Ley 23.551 y del Art. 9 de la Ley 14.250, y sus modificaciones, se establece un aporte solidario a cargo de cada uno de los trabajadores NO AFILIADOS a la A.E.D.A. a favor de la Asociación con motivo de la firma de un nuevo convenio de trabajo, y con relación a los incrementos salariales obtenidos y para fines solidarios sociales y salud consistente en un aporte mensual del dos por ciento (2%) de la remuneración bruta mensual de dichos trabajadores. La empresa se constituirá en agente de retención de esos fondos y deberá ingresarlos en la cuenta especial que habilite la Asociación. Esta deducción se aplicará a partir del desde el 1º de mayo de 2021 hasta el 30 de abril de 2023.

## **CAPITULO X: Comisión Paritaria de Interpretación**

**Artículo 35°** - La comisión paritaria de interpretación estará integrada por tres representantes de cada parte y será presidida por el funcionario que a tal efecto designe el Ministerio de Producción y Trabajo de la Nación. Dicha comisión tendrá a su cargo la solución de diferentes suscitados en la interpretación de este convenio o de normas laborales no suficientemente claras. El funcionario que preside de la comisión tendrá voto en caso de empate de las votaciones.

## **CAPITULO XI: Disposiciones Generales**

**Artículo 36°** - Los beneficios acordados en cada establecimiento, referidos a condiciones de trabajo, beneficios sociales, remuneraciones y cualquier otro aspecto de las relaciones laborales, originados en convenios locales, convenios generales preexistentes o decisiones unilaterales del empleador que no queden expresamente absorbidos por lo dispuesto en esta convención subsistirán con las modalidades y condiciones vigentes.

**Artículo 37°** - El trabajador deberá comunicar el cambio de domicilio al empleador dentro de los tres días hábiles de haberse producido, de manera tal que quede constancia de tal notificación a ambas partes.

### **TEMAS A TRATAR CON EL CDA**

#### **Artículo X ASIGNACION ESPECIAL "HOME OFFICE" (TRABAJOS EN CASA)**

Los empleados que cumplan tareas de trabajo desde su domicilio particular percibirán una asignación mensual equivalente al .....% del **salario básico de su categoría**, al cual las partes le asignan carácter remunerativo.

#### **Artículo XX ASIGNACION MERCADERIAS IMO**

Los empleados que cumplan tareas de carga, descarga, manipuleo y/o verificación de mercaderías consideradas peligrosas (IMO), percibirán una suma diaria de \$....., al cual las partes le asignan carácter remunerativo.

#### **Artículo XXX BONIFICACION POR BENEFICIARIOS POR LA OBRA SOCIAL**

Bonificación no remunerativa a cargo de los empleadores a favor de AEDA con motivo de compensar las diferencias de la obra social sindical (OSEDADA). Con una cápita de \$..... por cada beneficiario del grupo familiar (Esposo/a e hijos)

#### **Artículos Nº 9, 22, 32 y 33**