

CONVENIO COLECTIVO
DE TRABAJO
INDUSTRIA NAVAL
LIVIANA

330/2001 (Reemplaza al 212/93)

Sindicato Obrero de la
Industria Naval (SOIN)

y

Camara Argentina de
Constructores de
Embarcaciones (CACEL)

Febrero 2001

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

CAPITULO PRIMERO

CONDICIONES GENERALES

Artículo 1.- Partes Intervinientes

Son partes intervinientes en la presente convención, por el sector sindical EL SINDICATO OBRERO DE LA INDUSTRIA NAVAL, con sede en Chacabuco 528 de Tigre, Pcia. de Buenos Aires, y por el sector empleador lo hace la CAMARA ARGENTINA DE CONSTRUCTORES DE EMBARCACIONES LIVIANAS, con domicilio en Av. Del Libertador 433, Partido de San Fernando, Pcia. de Buenos Aires.

Artículo 2.- Ambito personal de aplicación

El presente Convenio Colectivo de Trabajo rige las condiciones individuales y relaciones colectivas de trabajo de todo el personal obrero de las empresas privadas afiliadas a la Industria Naval Liviana.

Comprende asimismo a aquellas empresas dedicadas a la fabricación de piezas principales o accesorias que hacen a la fabricación de una embarcación liviana de cualquier tipo de material.

También se considera comprendido el personal afectado a la construcción o reparación de embarcaciones, ya sea en forma principal o accesorias, cualquiera sea el ámbito en el que se desarrollen las actividades.

También queda comprendido todo el personal dependiente de empresas que realicen actividades de la Industria Nacional Liviana, estén éstas afiliadas o no a la Cámara Empresaria firmante y hayan o no ratificado el presente convenio.

Artículo 3.- Fines Compartidos - Compromisos Mutuos

Las partes signatarias de esta convención reconocen que las actividades referidas a la misma deben desarrollarse teniendo en consideración los más altos estándares de calidad de fabricación y reparación, todo ello a un costo competitivo.

El éxito de las empresas y del personal que en ella se desempeña, dependerá fundamentalmente del esfuerzo cooperativo de todos los involucrados en dicho objetivo.

Con ese fin, ambas partes se comprometen a promover y adoptar relaciones laborales basadas en el entendimiento y confianza mutuas, estableciendo un ámbito de trabajo cimentado en el esfuerzo de equipo y en compartir responsabilidades.

En este marco, las partes asumen el compromiso de :

- Mantener una comunicación fluida de dos vías, preservando una relación profesional caracterizada por el respeto mutuo, confianza y buena fe.
- Implementar programas conjuntos que tiendan a mejorar permanentemente la calidad de los productos, disminuir los costos operativos y mejorar la calidad de vida en el trabajo..

Artículo 4.- Ambito territorial de aplicación

El presente convenio es de aplicación en todo el territorio nacional.

Artículo 5.- Vigencia

Las condiciones generales de trabajo y económicas establecidas en la presente convención regirán desde el 01/07/1999 hasta el 30/06/2001.

Si se produjeran cambios en las variables económicas vigentes que ocasionen una modificación sustancial respecto de la situación actual, las partes, a pedido de cualquiera de ellas podrán rediscutir las condiciones económicas.

Las partes acuerdan comenzar a negociar la renovación de esta convención con tres meses de anticipación a la fecha de finalización de su vigencia.

Si no se llegare a un acuerdo durante ese lapso, el convenio colectivo permanecerá vigente en forma íntegra hasta seis (6) meses posteriores a la fecha de vencimiento, oportunidad en la cual recién se operará la caducidad.

Artículo 6.- Modalidades de Contratación

Las empresas podrán aplicar todas las modalidades de fomento y promoción del empleo establecidas en la ley 25013.

La aplicación de las modalidades de contratación se realizará bajo las condiciones que establezca la legislación vigente en el momento de su aplicación. Asimismo se podrá aplicar toda otra modalidad contractual que por cualquier causa se incorpore legamente y que se adapte a las características de cada establecimiento.

Se acuerda ampliar hasta seis (6) meses el Período de Prueba establecido legalmente, y se conviene hacer uso en su integridad de la disponibilidad prevista en el Artículo 92 bis, última parte, de la ley de contrato de trabajo reformada por la ley 25013.

El personal que esté en Período de Prueba no podrá exceder el 15 % de la nómina total, salvo que se trate de una empresa que inicia sus operaciones en esta actividad, en cuyo caso el personal a prueba podrá alcanzar el 100 % de la nómina.

CAPITULO SEGUNDO

CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 7.- Principio de Polivalencia y Movilidad Funcional

Las categorías reguladas en la convención colectiva no deberán interpretarse como estrictamente restringidas en lo funcional a las definiciones de tareas que se expresen, conforme a lo indicado en la definición de funciones detalladas en el artículo 8vo. del presente convenio. Las mismas deberán complementarse con los principios de polivalencia y flexibilidad funcional para el logro de una mayor productividad, porque la esencia de la relación entre las partes estará constituida por los criterios de colaboración y solidaridad en sus conductas recíprocas.

La polivalencia y la flexibilidad funcional implican la posibilidad de asignar al trabajador funciones y tareas diferentes a las que en principio les sean propias, en atención a la finalidad de la eficiencia operativa. Al efecto, deberán realizar tareas de menor calificación cuando una circunstancia eventual o transitoria lo haga requerible, o cuando sean complementarias del cometido principal de su desempeño. En ningún caso la aplicación de estos principios podrá efectuarse de manera que comporte menoscabo o daño material o moral al trabajador.

Si la tarea asignada corresponde a un nivel superior, se abonará el salario mayor.

Artículo 8.- Funciones

Las tareas que desempeñará el personal comprendido en esta convención, son todas aquellas que corresponden a las funciones atinentes a su puesto de trabajo.

Con carácter meramente enunciativo, a continuación se mencionan los oficios que más frecuentemente se emplean en la industria: montaje, matriceros, calafateadores, soldadores, herreros, pulidores, electricistas, pintores, carpinteros, ebanistas, modelistas (madera y plástico), loneros, costureros, sanitarios, personal de maniobras en general (de varadero, de carga y descarga), laminadores de poliéster reforzado.

Adicionalmente a las tareas de su oficio, y consecuentemente con lo establecido en el artículo anterior, el personal deberá tener capacidad de realizar tareas correspondientes a otros puestos a fin de alcanzar un nivel de productividad razonable así como asegurar la continuidad de las operaciones.

Conforme al grado de conocimiento, entrenamiento y capacitación obtenidos, y capacidad para la cobertura de los distintos puestos de trabajo, se establecen cuatro (4) categorías, cuyas remuneraciones se indican en el artículo 11ro.

Artículo 9.- Jornada de Trabajo

La jornada de trabajo se desarrollará de acuerdo a los términos y plazos de la legislación vigente. Se conviene una jornada semanal de 45 horas, para la que corresponderán las remuneraciones horarias acordadas en este convenio.

Artículo 10 – Esquema de Promedios

10.1. Con el propósito de preservar el nivel de empleo se podrá poner en vigencia por un tiempo determinado o en forma definitiva, una jornada de trabajo bajo el esquema de promedios, conforme a lo establecido en el artículo 25 de la ley 24013. El esquema de trabajo en base a promedios procura salvar situaciones de discontinuidad en el ciclo productivo, desabastecimiento o fluctuaciones económicas que puedan generar inestabilidad y o inquietud social, sumado a la necesidad de optimizar recursos disponibles, procurando el mantenimiento de valores competitivos.

Respetando las normas previstas en dicha legislación referidas a duración y descanso, eventuales reducciones de la jornada podrán ser compensadas por jornadas de mayor duración.

10.2. Las empresas para atender los objetivos determinados en 10.1, comunicarán con anticipación a sus empleados –con un plazo no inferior a quince (15) días antes de la finalización del mes- la programación de horarios, turnos y tareas cuando las jornadas fueren diferentes de las habituales. La cantidad de horas semanales trabajadas bajo este esquema no podrá superar ni ser inferior en más de 12 horas a la jornada de trabajo establecida en el artículo 9no.

10.3. La jornada semanal de 45 horas mencionada en el artículo 9no. establece un marco de referencia al efecto de administrar adecuadamente el funcionamiento del mecanismo de incremento o disminución de horas trabajadas que resulte de la aplicación del esquema de promedios.

10.4. El registro de las horas trabajadas se comunicará al personal en forma mensual y bajo un esquema que indique las horas que la empresa debe al trabajador o que el trabajador debe a la empresa.

10.5. Cuando, de acuerdo al programa anticipado por la empresa, se trabajen menos de 45 horas semanales, la empresa abonará al trabajador un sueldo equivalente a 45 horas semanales normales. La diferencia entre la jornada semanal de 45 horas y las horas realmente trabajadas se acreditará a la empresa a efectos de ser devuelta por el trabajador en el/los períodos subsiguientes. La devolución de horas que el trabajador deba a la empresa se efectuará de lunes a viernes.

10.6. Si del balance mensual surgiera que la empresa le debe horas al trabajador, las mismas le serán abonadas por la empresa en dicho mes.

10.7. Las horas trabajadas en exceso de la jornada de 45 horas cuando resulten compensadas por el esquema de promedios no darán lugar al pago de los recargos de horas extraordinarias.

[Vertical signatures and marks on the left margin]

[Large signature on the right margin]

CAPITULO TERCERO

CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 11.- Remuneraciones

Teniendo en cuenta el grado de conocimiento, entrenamiento y capacitación alcanzado, las partes acuerdan categorizar al personal comprendido en esta convención conforme a las pautas que se definen a continuación:

- a) Oficial Maestro: Revista en esta categoría al trabajador que ejecute con conocimiento teórico práctico un oficio, según los conocimientos que requiera cada oficio en particular en su ejecución completa. La ejecución completa de un oficio requiere el conocimiento de cálculos aritméticos o geométricos y/o el conocimiento de interpretación de planos o conocimiento de materiales o métodos.
- b) Oficial: Es aquel trabajador que tenga un cierto conocimiento práctico en tareas que hacen a cualquier oficio o especialidad.
- c) Medio Oficial: Comprende a cualquier obrero que sin tener la experiencia de un oficial, cumple trabajos sin dificultad, teniendo un conocimiento general del oficio.
- d) Auxiliar de Tareas Generales: Comprende a los trabajadores que cooperan con el trabajo sin distinción de especialidad y/o cumple tareas simples de servicios generales.

Las remuneraciones horarias correspondientes a estas categorías, que absorben hasta su concurrencia los aumentos que voluntariamente hubieran otorgado las empresas, son las siguientes.

		15%	4%
	01/07/05	01/05/06	01/09/06
OFICIAL MAESTRO	6,70	7,70	8,00
OFICIAL	5,22	7,10	7,40
MEDIO OFICIAL	5,32	6,10	6,30
AUX. TAREAS GENERALES	4,43	5,10	5,30

Artículo 12.- Sistemas de Incentivos

12.1. Las empresas podrán contemplar la instalación de sistemas de incentivos salariales, basados en objetivos relacionados con la actuación individual del personal tales como Asistencia, Puntualidad, Eficacia, Laboriosidad, Contracción a las Tareas, etc.

Cada empresa podrá determinar el método a aplicar y los pagos que de los mismos se deriven. Tales pagos reemplazarán al pago por antigüedad e integrarán las remuneraciones a todos los efectos legales.

Los importes resultantes podrán tener carácter definitivo o por los plazos que cada empresa establezca, y en ningún caso podrán ser considerados como derecho adquirido.

Si la empresa resuelve implementar el sistema de incentivo por plazos determinados, dichos plazos no podrán ser inferiores a tres (3) meses.

12.2. El costo del sistema de incentivos deberá representar como mínimo un valor equivalente al que correspondería por la aplicación del pago por antigüedad según lo establecido en el artículo 13ro siguiente.

12.3. Los sueldos establecidos en el artículo anterior, incluyen hasta su concurrencia los valores que en concepto de antigüedad recibía el personal comprendido en esta convención. Dicho concepto queda absorbido a partir de la vigencia del presente convenio, pero recién una vez implementado el sistema de incentivos indicado en 12.1, dejará de abonarse el rubro antigüedad.

Artículo 13.- Antigüedad

Mientras no se apliquen incentivos según lo indicado en el artículo 12do., o en los lapsos en que se interrumpieren dichos incentivos, las empresas deberán abonar en concepto de antigüedad, el uno por ciento (1%), calculado sobre el jornal básico, por cada año de servicio en la misma.

Artículo 14.- Forma de Pago y Plazo

Las empresas podrán abonar las remuneraciones otorgadas a sus trabajadores en efectivo, cheque a la orden del trabajador, mediante la acreditación en cuenta corriente o caja de ahorro en moneda de curso legal abierta a nombre del dependiente en entidad bancaria o en cualquiera de las formas prescriptas en la legislación vigente o que en el futuro se dicte que faciliten el pago y el correspondiente cobro de dichas remuneraciones, en atención a las necesarias condiciones de seguridad que se imponen.

Artículo 15.- Capacitación

Se acepta que la capacitación es una necesidad a los fines del progreso en las condiciones laborales y personales, y el personal estará comprometido a aceptar y realizar los programas que se establezcan con ese motivo, sean de carácter individual o general.

Atendiendo al estímulo individual y colectivo que surge de la capacitación del personal para adaptar sus conocimientos a los cambios tecnológicos o a los nuevos procesos o sistemas que se adoptaren, las empresas establecerán los medios tendientes a alcanzar a su personal programas de formación profesional a nivel teórico y práctico, acorde con la índole de sus respectivas actividades.

Las partes aclaran expresamente que el otorgamiento o pago de cursos, libros, útiles, instructores, etc., para la capacitación del personal, no tienen carácter remunerativo a ningún efecto.

Artículo 16.- Vacaciones

Las vacaciones anuales se regirán según los términos de la legislación vigente. Tal como se prevé en dicha legislación y teniendo en cuenta las características de esta actividad, se acuerda la extensión del período vacacional a todo el año y se habilita la posibilidad de fraccionar la licencia anual ordinaria de acuerdo con los términos del Decreto 146/99, reglamentario de la ley 24467. Las empresas comunicarán individualmente por escrito al personal el período vacacional con la antelación requerida en dicha legislación.

Las empresas procurarán que los períodos de vacaciones sean rotativos, de tal manera que todo el personal tenga igual oportunidad de gozarlas en el período estival y de acuerdo a lo establecido en el artículo 154 de la ley 20744.

Los períodos de vacaciones se regirán por las disposiciones legales vigentes en el momento del goce de las mismas. Al momento de acordarse el presente convenio las disposiciones legales establecen:

- a) De 14 días corridos cuando la antigüedad con el empleador no exceda de 5 años.
- b) De 21 días corridos cuando la antigüedad con el empleador fuera mayor de 5 años y no exceda de 10.
- c) De 28 días corridos cuando la antigüedad con el empleador fuera mayor de 10 años y no exceda de 20.
- d) De 35 días corridos cuando la antigüedad con el empleador sea mayor de 20 años.

CAPITULO CUARTO

BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 17 – Licencias Especiales

El trabajador gozará de las licencias especiales establecidas por las disposiciones legales vigentes al momento del goce de las mismas. Al momento de acordarse el presente convenio, las disposiciones legales establecen:

- a) Por nacimiento de hijo, 2 días corridos.
- b) Por matrimonio, 10 días corridos.
- c) Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, 3 días corridos.
- d) Por fallecimiento de hijos, 3 días corridos.
- e) Por fallecimiento de padres, 3 días corridos.
- f) Por fallecimiento de hermano, 1 día.
- g) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, 2 días corridos por examen, con un máximo de 10 días por año calendario.
- h) Cuando concurriese a donar sangre y dicho acto esté certificado por el médico actuante, 1 día.

Artículo 18.- Ropa y Elementos de Trabajo

18.1. Toda empresa proveerá a su personal de dos (2) mudas de ropa de trabajo por año, adecuadas a las condiciones climáticas y tareas a desarrollar. Deberá entregarse una muda en el mes de abril y la otra en el mes de octubre de cada año.

Al personal que ingrese al establecimiento se le entregará una muda de ropa, botines o zapatillas dentro de los treinta días de producido el ingreso.

Los empleados están obligados al uso, cuidado y limpieza de los mismos.

Cuando se produzca el deterioro de la ropa de trabajo, la empresa deberá reponerla en forma automática, contra la entrega de la ropa deteriorada.

18.2. Las empresas proveerán al personal, con cargo de devolución, los elementos de protección personal y de seguridad correspondientes a cada función. Los trabajadores se obligan al buen uso, adecuada conservación y cuidado de los elementos provistos. El uso será obligatorio en el momento y el lugar adecuados según el reglamento de seguridad y disposiciones de las empresas sobre el particular, constituyendo infracción disciplinaria la omisión por parte del trabajador.

18.3. Las empresas proveerán al personal las herramientas de mano y dispositivos adecuados para la realización o ejecución de las tareas requeridas. Las herramientas de mano y dispositivos se entregarán con cargo de devolución a cada empleado, el cual será responsable de su cuidado y apropiado uso, debiendo realizar su devolución a la empresa cuando le sea requerido.

18.4. Las empresas entregarán a todo el personal que lo requiera comprendido en el ámbito de este CCT un ejemplar del mismo. También entregarán copias de las normas, instrucciones, comunicaciones, etc. que estimen necesarias para el mejor desempeño en el trabajo, debiendo el trabajador suscribir esas y cualquier otra comunicación que se le curse, sin perjuicio de su cuestionamiento o rechazo eventual con posterioridad.

18.5. La vestimenta, útiles de labor, zapatos, etc., cuya entrega efectúen las empresas según lo dispuesto en los artículos precedentes, no revisten carácter remuneratorio, ni representan una contraprestación de las tareas y constituyen fundamentalmente una aplicación de las normas de Higiene y Seguridad.

Artículo 19.- Prevención de Accidentes

En el marco de lo dispuesto por las leyes de aplicación, las empresas quedan obligadas a arbitrar las medidas necesarias tendientes a posibilitar la prevención de accidentes, adecuando maquinarias, herramientas y en general la ejecución de tareas a los avances tecnológicos encaminados a este fin. A estos efectos deberán disponer mecanismos de protección en maquinaria, instalaciones, etc., realizar una adecuada identificación y rotulado de sustancias, realizar un adecuado señalamiento de lugares, instruir debidamente a los trabajadores en materia de operaciones, materiales, etc.

Las empresas mantendrán los lugares de trabajo en óptimas condiciones de visibilidad, luz natural y suficiente iluminación artificial adecuadas a las necesidades de las tareas a desarrollar.

Artículo 20.- Trabajo de mujeres

No podrá realizarse discriminación cuando se emplee mujeres respetandose el principio de igualdad de retribución por igual trabajo.

CAPITULO QUINTO

RELACIONES CON EL PERSONAL, LABORALES Y GREMIALES

Artículo 21.- Relaciones Laborales

21.1. Política Laboral: Las empresas reconocen como requisito imprescindible para mantener una posición competitiva en el mercado, el compromiso de todos los empleados con la mejora de la calidad, la productividad, los costos y el servicio a los clientes.

21.2. Comunicaciones Gremiales: las empresas proveerán de un transparente en un lugar convenido al efecto por las partes en el lugar de trabajo, el que deberá ser utilizado exclusivamente para comunicacines emanadas del SOIN. Dichas comunicaciones debe observar un contenido relacionado a cuestiones gremiales y las empresas se limitarán a evitar que se coloquen documentos conteniendo términos agraviantes.

21.3. Las representaciones sindicales se conformarán de acuerdo a la legislación vigente. Asimismo, las partes convienen que en relación con la tutela sindical establecida en la ley 23551 (Capítulo XII, art. 52), en ningún establecimiento podrá designarse a más del 5 % del personal sujeto a este CCT para cargos representativos o electivos con inmunidad sindical.

21.4. Actuación de los Delegados: la función que ejercen los representantes gremiales no los excluye de desempeñar sus obligaciones habituales en las empresas, estando sujetos al régimen de trabajo que es común a todo el personal. En virtud de lo que antecede y para el desempeño de funciones gremiales los representantes gremiales cuando deban alejarse de sus puestos de trabajo deberán informar con suficiente antelación a su supervisor inmediato, a los fines de la debida organización del trabajo.

21.5. Crédito horario: las empresas otorgarán a los delegados hasta 8 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones. Dichas ausencias deberán ser certificadas por el SOIN.

21.6. Contribuciones Sindicales: las empresas serán agentes de retención de las cuotas y/o contribuciones sindicales de acuerdo a la legislación vigente.

21.7. Reuniones Conjuntas. Las reuniones de la Comisión Interna con los representantes de la empresa se realizarán en los lugares de trabajo, iniciandose las mismas con una antelación mínima de dos horas a la finalización del horario habitual, labrándose actas sobre los asuntos tratados cuando cualquiera de las partes lo solicite.

Artículo 22.- Intervención de Terceros

El desenvolvimiento que caracteriza a esta actividad, que exige un alto grado de especialización e integralidad a todos los componentes que abastecen la industria para

alcanzar la calidad requerida por el mercado, determina la necesidad empresarial de realizar distintas tareas a través de contratistas. Las partes convienen que la facultad reservada a las empresas de adjudicar dichas tareas, ya sea que se realicen dentro o fuera del ámbito de los astilleros, deberá ejercerse mediante empresas debidamente constituidas y legalmente reconocidas por los organismos oficiales.

Las empresas serán solidariamente responsables de las obligaciones emergentes de las leyes laborales, previsionales y de la seguridad social y régimen de accidentes originadas en las relaciones entre el personal de sus contratistas y estos últimos, por los trabajos que se ejecuten dentro de su ámbito. Igualmente, en aquellos casos en que los trabajadores de un contratista determinado, no estuvieran cubiertos por una Convención Colectiva de Trabajo específica, las empresas exigirán contractualmente al contratista, el cumplimiento fiel de la presente convención en lo referente a remuneraciones y condiciones de trabajo.

Artículo 23.- Compromiso de Exportación

Teniendo en cuenta la importancia que poseen los acuerdos de exportación que se contraigan tanto para el desarrollo de las empresas como para el mantenimiento de la fuente de trabajo, y la conveniencia de la comunidad, se conviene en considerarlos como actividad de máxima prioridad e interés general, preservandolos de toda eventual afectación que pudiera generarse por una interrupción o disminución en el ritmo normal de los programas comprometidos o en ejecución.

Ambas partes convienen que, ante situaciones conflictivas que pudieran existir, adoptarán todas las medidas en todos los casos y ante cualquier circunstancia, con el único y exclusivo propósito de resguardar estas importantes actividades. A tal fin, las empresas mantendrán la información actualizada sobre los programas de exportación.

Artículo 24.- Confidencialidad

Las partes ponen de manifiesto que consideran sujetas a confidencialidad las informaciones que los empleadores impartan a sus dependientes respecto de técnicas constructivas, procedimientos y rutinas de tratamiento de materiales que tienen relación con las tareas industriales y comerciales que se llevan a cabo en sus establecimientos; ellas en consecuencia no podrán ser divulgadas a persona alguna salvo autorización expresa. En este sentido, los dependientes deberán abstenerse de realizar tareas para terceros dentro de los ramos abarcados por el presente convenio, cualquiera sea la forma de contratación que establezcan.

Artículo 25 – Contribución Extraordinaria

Las empresas se comprometen a colaborar, durante el período de vigencia de esta convención, con los programas especiales, culturales y asistenciales que desarrolle SOIN. A tal fin, contribuirán mensualmente con **cuarenta \$40** por cada trabajador afiliado a la Obra Social de SOIN. En los meses en que se abone el medio aguinaldo dicha contribución

será de pesos quince . . . Tales fondos se depositarán en la Cta. Cte. 191110/53 Banco Nación Sucursal Tigre, a la orden de la Obra Social, en la misma fecha en que se efectúen los aportes sindicales.

La obligación empresaria de efectuar estos pagos mensuales se extinguirá irreversiblemente y de pleno derecho al vencimiento pactado de la presente convención colectiva.

Artículo 26.- Régimen para la Pequeña y Mediana Empresa

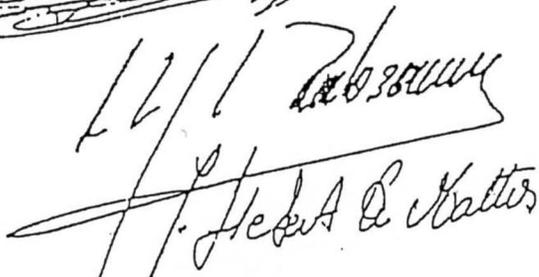
Las disposiciones del presente CCT serán aplicables a las Pequeñas y Medianas Empresas conforme a lo establecido en la ley 24467, para aquellas empresas tipificadas como tales a partir de la vigencia de dicha ley.

Artículo 27.- Comisión de Interpretación

Las partes convienen en crear una comisión paritaria de interpretación de acuerdo a la Ley 14250 y su Decreto reglamentario.

Artículo 28.- Marco Normativo

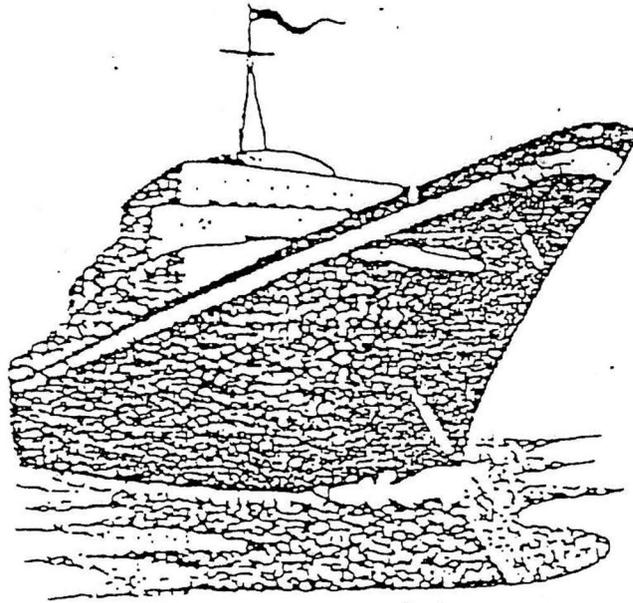
Ambas partes reconocen como única autoridad de aplicación del presente convenio y de las cuestiones derivadas del mismo, incluso en materia de Higiene y Seguridad del Trabajo, al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación.



SECTOR SINDICAL



SECTOR EMPLEADOR



Sindicato Obrero de la Industria Naval (SOIN)

Chacabuco 528 - Tigre - Tel:4749-2115 Fax 4749-0592

Camara Argentina de Constructores de
Embarcaciones (CACEL)

Av. Del Libertador 433 - San Fernando TEL-FAX 4744-3619