SEGURO. RAMA: ASEGURADORES DE VIDA

CONVENIO COLECTIVO 283/97

VIGENCIA: Hasta el 30/9/2000

CAPÍTULO I

Condiciones Generales

Art. 1 - Partes intervinientes. Son partes contratantes de la Convención, la Asociación de Aseguradores de Vida de la República Argentina (en adelante AVIDA) y el Sindicato del Seguro (en adelante el Sindicato) según la Unidad de Negociación conformada al efecto, y tal como lo contempla la legislación vigente en la materia, por tratarse de una nueva actividad aseguradora que recién se inicia en forma orgánica y, por tanto, que no ha sido partícipe del Convenio Colectivo de Trabajo marco de la actividad 191/92).

Art. 2 - Vigencia. El plazo de vigencia del presente Convenio será hasta el 30/9/2000 y rige a partir de su homologación, tanto para las condiciones económicas, como para las condiciones generales de trabajo.

Las partes se comprometen a abordar su renovación, 90 días antes del vencimiento.

Art. 3 - Ámbito de Aplicación. La presente Convención regirá para todas las compañías de seguros de vida.

Dado el tipo de actividad y nivel de facturación exigidos, ninguna compañía integrante de la Cámara se encuentra encuadrada en las previsiones del artículo 102 de la ley 24467 (Régimen de Pequeña Empresa).

Art. 4 - Personal Comprendido y Excluido. El presente Convenio rige exclusivamente las relaciones entre las empresas y el personal incluido o a incluirse en las categorías que integran el mismo, quedando excluido todo personal que por la confidencialidad de la información que maneje o a la que acceda, la fiscalización de las tareas que realice o estén bajo su responsabilidad, la circunstancia de tener personal a cargo con funciones de mando y control laboral y disciplinario directo, no admitan su inclusión expresa, como así también las secretarias ejecutivas, adscriptos y apoderados.

Art. 5 - Fines Compartidos - Compromisos Mutuos. Colaboración e Información. Buena Fe Negocial. Reserva

5.1. Las partes acuerdan que el normal y progresivo desenvolvimiento de la actividad tiene una referencia clara en reglas precisas y equitativas de convivencia laboral entre empleador y trabajador. Para ello es indispensable el respeto por los derechos y responsabilidades de cada una de las partes, como así también de los clientes asegurados, la armonía en la búsqueda de logros comunes, el otorgamiento de justas y adecuadas condiciones de labor, el compromiso con la formación y la capacitación que atienda a las nuevas formas organizacionales y a la asimilación de tecnologías.

5.2. Las partes coinciden en que el logro de una actividad eficiente y rentable, requiere un marco que permita un estable ámbito de labor, como así también la positiva identificación de los trabajadores con los fines de la empresa.

5.3. En este marco, la adecuada relación trabajador-empleador, resulta clave para alcanzar los objetivos trazados por cada empresa, debiéndose adaptar a las técnicas actuales de gestión y organización de trabajo, sin que ello sea impedimento para que el objeto primordial del trabajo sea la actividad productiva y creadora del hombre.

5.4. La actuación interactiva, la plena comunicación interpersonal y colectiva, el cumplimiento de buena fe de las normas en el trabajo, son requisitos esenciales en esta etapa que se inicia con la suscripción del presente instrumento.

5.5. Las partes se brindarán recíproca información a los efectos de la negociación colectiva, en cumplimiento del deber de buena fe y se comprometen asimismo a la reserva sobre los datos a los que pudieran tener acceso con motivo del proceso de negociación.

Art. 6 - Organización del trabajo - Categorías y Funciones

6.1. Las categorías profesionales enunciadas en la Convención Colectiva o que se incorporen a ella, no deberán interpretarse como estrictamente restringidas, en lo funcional, a las definiciones que en cada caso se expresen. Las mismas deberán complementarse con los principios de polivalencia, flexibilidad funcional y multiplicidad de tareas, para el logro de una mejor productividad.

La polivalencia, flexibilidad funcional y multiplicidad de tareas, implican la posibilidad de asignar al empleado funciones y tareas diferentes a las que en principio le sean propias, en atención a la finalidad de eficiencia operativa.

La aplicación de estos principios no podrá efectivizarse de manera que comporte menoscabo de las condiciones laborales o económicas.

A tal efecto, cada empresa capacitará a los trabajadores para las diferentes funciones.

6.2. En virtud de tratarse de un proceso de consolidación y desarrollo de una nueva actividad, cuya evolución exige coadyuvar en el aseguramiento de la calidad de los productos que se ofrecen y la mejora continua de los procesos de gestión operativa, se podrán integrar equipos de trabajo organizados con el objeto de satisfacer las metas aquí enunciadas y aquellas que dispongan las empresas, conforme a las exigencias impuestas por la competitividad y optimización en la utilización de los recursos disponibles.

6.3. Las tareas del personal comprendido en este Convenio Colectivo de Trabajo se encuadrarán bajo las pautas establecidas en el Anexo I, sobre la base de la siguiente clasificación:

a) Grupo Personal Área Administración.

b) Grupo Personal Área Comercial.

En el Anexo correspondiente se fijarán las condiciones objetivas que distinguen a cada una de estas funciones y clasificación enumerada precedentemente, señalándose la descripción correspondiente a cada grupo.

6.4. La enunciación y descripción de los grupos preestablecidos en este Capítulo del Convenio no obligará a las empresas a cubrir las posiciones allí previstas.

Art. 7 - Jornada de trabajo

7.1. La jornada de trabajo para el personal encuadrado en el área administrativa será de 170 horas mensuales, calculadas a promedio, tal como lo determina el artículo 25 de la ley 24013, ello sin perjuicio de la distribución distintiva, conforme a la particularidad de las exigencias del servicio o razones de índole económica y/o de organización. A tal efecto no se computará dentro de la jornada diaria la pausa por almuerzo.

7.2. Podrá determinarse un horario de hasta 9 horas diarias y las empresas podrán establecer para el personal diferentes horarios de ingreso y egreso, u horario fraccionado. También se acuerda la posibilidad de implementar jornadas reducidas bajo la modalidad de contrato a tiempo parcial.

7.3. En caso de jornada continua, el almuerzo o refrigerio será retribuido a cada empresa, en la forma que la legislación lo autoriza.

7.4. Así también para el personal correspondiente al área comercial, atento a su autonomía horaria, se regirá por las disposiciones generales en la materia, respetándose en todos los casos los descansos mínimos entre cada día de trabajo.

Art. 8 - Modalidades de Contratación

8.1. Se establece que además de las modalidades contempladas en la Ley de Contrato de Trabajo y en la ley 24013 y que son habilitadas en este plexo convencional, las empresas podrán utilizar, en la medida de sus necesidades, modalidades de contratación que se adecuen a las características de la actividad. Asimismo se podrán utilizar las formas previstas en la ley 24465. Las partes signatarias le confieren a la Comisión de Autocomposición e Interpretación Paritaria (CAIP) competencia para habilitar aquellas nuevas modalidades contractuales que para su utilización resulte indispensable autorización convencional previa.

8.2.(*) Las partes acuerdan extender convencionalmente el período de prueba a seis meses, con el alcance que establece la ley 24465, con la salvedad que si ocurriera una extinción del contrato de trabajo en el cuarto mes, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente al 25% de un mes de sueldo; si la extinción del contrato de trabajo se produjera en el quinto mes la indemnización será el 30% de un mes de sueldo y si la extinción del contrato de trabajo ocurriera en el curso del sexto mes, la indemnización será igual al 50% de un mes de sueldo, con la exclusión de cualquier otro tipo de compensación o indemnización.

(*) Este artículo fue adaptado a las pautas reguladas por el artículo 4 de la ley 25013 - art. 92 bis de la L.C.T-, por el acuerdo complementario de fecha 4/12/1998.

Art. 9 - Autocomposición - Procedimiento y Órgano de Interpretación

Composición: Se creará un órgano mixto, de integración paritaria, constituido por dos representantes de cada parte, al mayor nivel institucional de cada una de las representaciones signatarias de esta Convención, pudiendo funcionar la misma con la presencia de un representante por cada parte y bajo la denominación de "Comisión de Autocomposición e Interpretación Paritaria (CAIP)".

Funciones:

a) Interpretar la Convención Colectiva, a pedido de cualquiera de las partes signatarias.

b) Considerar los diferendos que puedan suscitarse entre las partes, con motivo de la Convención Colectiva o por cualquier otra causa inherente a las relaciones laborales colectivas, procurando componerlos adecuadamente.

Mientras se sustancie el procedimiento de autocomposición contemplado en los incisos a) y b), las partes se abstendrán de adoptar todo tipo de medidas de carácter colectivo.

Agotada la instancia prevista sin haber arribado a una solución, cualquiera de las partes quedará en libertad de acción para proceder conforme a lo que considere pertinente y en el marco de la legislación laboral vigente.

c) A pedido de cualquiera de las partes, revisar cuando circunstancias extraordinarias así lo aconsejen, los contenidos del presente Acuerdo.

Confidencialidad: Queda establecido que la información que se comparta en el seno de la presente Comisión, no podrá ser divulgada, salvo que se dé expresa autorización para ello.

CAPÍTULO II

Licencias

L.RL.SEGUROS.ASEG.VIDA.CCT.283.1997.Art.10

Art. 10 - Régimen de Licencias Especiales y Vacacional

Las partes convienen regirse por las licencias contempladas en el Título V, Capítulo II de la Ley de Contrato de Trabajo. A la vez se determinará un período de descanso anual remunerado en los plazos y condiciones contenidos en la misma.

10.1. La licencia ordinaria vacacional sólo podrá ser fraccionada cuando exceda el plazo de 14 días corridos, y se podrá otorgar durante todo el año, en virtud de las particularidades que caracterizan a esta nueva actividad, sirviendo la homologación de este mecanismo como autorización suficiente.

En todos los casos, la licencia anual vacacional deberá ser otorgada por las empresas por lo menos en una temporada estival -enero/marzo- o invernal -julio/agosto-, cada tres períodos anuales.

10.2. Para el cálculo del haber vacacional, o en su defecto para la determinación de la indemnización por vacaciones no gozadas, la base del cálculo tomará en cuenta el promedio de las remuneraciones variables percibidas en el período de seis meses anteriores a la fecha del inicio de la licencia o de la extinción de la relación laboral. Quedarán incluidos dentro de estos conceptos variables sujetos a promedio, la remuneración variable -premios-incentivos- que perciba el personal del área comercial.

10.3. En cuanto a las licencias especiales, el personal gozará de aquellas contempladas en la Ley de Contrato de Trabajo.

CAPÍTULO III

Condiciones Económicas

Art. 11 - Escala de Salarios

11.1. Las partes acuerdan un salario básico aplicable a cada categoría del presente Convenio Colectivo de Trabajo conforme al Anexo que integra el mismo.

Asimismo, se establece para el personal del área comercial un Sistema de Remuneración Variable (premios-incentivos, remuneración accesoria variable), que tendrá por objeto reconocer los esfuerzos y metas alcanzados por cada grupo de trabajo y en los términos consignados en el Anexo correspondiente y que se inspiran en la búsqueda permanente de crecimiento organizacional y tecnológico.

11.2. Las partes entienden apropiado determinar la base del cálculo a tomar para proyectar las distintas tarifas indemnizatorias que pudieren corresponder ante situaciones de despido incausado, con el propósito de dotar de certeza jurídica a este aspecto.

En ese marco, para el personal del área comercial, remunerado total o parcialmente por premios-incentivos, la base de cálculo de los institutos referidos en el punto anterior de este artículo se computará por el promedio de todos los conceptos variables, correspondientes al período de 12 meses anteriores a la fecha de la extinción de la relación laboral. En caso que la antigüedad del trabajador fuere inferior a un año, para el cálculo del promedio se tomará como referencia la cantidad de meses trabajados desde su ingreso hasta su extinción y los conceptos remunerativos variables percibidos en dicho período.

Art. 12 - Entrenamiento Profesional

Las empresas se comprometen 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.

A tal fin cada empresa dictará los cursos, conferencias o seminarios, por sí o por terceros, los que estarán vinculados a la planificación de carrera y al pleno desarrollo profesional de cada empleado.

Cada empleado estará obligado a cumplir con el entrenamiento profesional que le programe su empleador en relación al apropiado desempeño de sus funciones.

Resultan acciones comunes para la capacitación y formación del personal, las siguientes:

a) Fomentar el respeto, solidaridad, cooperación y progreso tanto de las empresas como de los empleados que se desenvuelven en ellas.

b) Apoyar la introducción de métodos innovadores, e incentivos al trabajo conjunto, orientando a la empresa y a los trabajadores a desarrollar programas de mejora continua, productividad, calidad de vida en el trabajo, preservación del medio ambiente y prevención de accidentes y enfermedades del trabajo.

c) Programar acciones comunes de capacitación del personal. A tal fin se integrará el Centro de Formación Profesional y Nuevas Tecnologías del Sindicato de Seguro, en aquellas actividades que éste pudiese abordar y siempre que estén vinculadas a las necesidades de cada empresa.

12.1. Objetivos: Son objetivos de la formación y capacitación del personal:

a) Aumentar las posibilidades de empleabilidad y estabilidad en las fuentes de trabajo.

b) Apoyar la introducción de métodos innovadores e incentivos al trabajo en conjunto, orientando a las empresas y a los trabajadores a desarrollar programas de mejora continua, productividad, calidad de vida en el trabajo, preservación del medio ambiente, prevención de accidentes y enfermedades en el trabajo.

c) Fomentar el respeto, solidaridad, cooperación y progreso tanto de las empresas como de los empleados que se desenvuelven en ellas.

d) Atender a la formación integral del trabajador, más allá de lo estrictamente laboral.

12.2. Medios. Tendiente a los objetivos desarrollados en 12.1, las empresas se obligan a instrumentar planes de capacitación que permitan, en forma efectiva, la realización de distintas tareas por parte de los trabajadores, fuera de la especificidad de sus funciones. La polifuncionalidad del trabajador deberá ser directamente proporcional a la capacitación adquirida. Asimismo, todo empleado estará obligado a cumplir con la capacitación que programe cada empresa en relación al desempeño de sus funciones.

Sin perjuicio de lo expresado anteriormente, las empresas y la Cámara del sector junto a la representación sindical, asumen el compromiso de programar acciones comunes para la capacitación y formación del personal, con el fin de fomentar los objetivos enunciados en los apartados a), b), c) y d) del punto 12.1.

L.RL.SEGUROS.ASEG.VIDA.CCT.283.1997.Cap.IV

CAPÍTULO IV

Disposiciones Complementarias

Día de la Actividad:

Se considera como no laborable el Día del Seguro, el 21 de octubre de cada año, rigiendo para esa fecha las normas establecidas para los feriados nacionales en el supuesto de que se prestaren servicios.

HOMOLOGACIÓN

Las partes solicitan la homologación y registro del presente Convenio que reemplaza y sustituye cualquier otro acuerdo en la materia.

ANEXO I
Categorías Profesionales

Área Administrativa

Auxiliar administrativo:

Es aquel empleado que realiza tareas administrativas de carácter general, bajo supervisión inmediata.

Auxiliar administrativo senior:

Es aquel empleado que realiza tareas administrativas de carácter general, bajo supervisión inmediata y que cuenta con conocimientos y habilidades homologados por su empleador.

Analista:

Es aquel empleado que posee conocimientos especializados y habilidades homologados por institutos de enseñanza habilitados o reconocidos, para desenvolverse en su respectiva área técnica (ejemplo: económico-financiera, actuarial y técnica de seguros y riesgos, marketing, recursos humanos, etc.).

Área Comercial

Agente Comercial/Promotor/Telemarketer:

Es aquel empleado que realiza tareas de promoción, información y asistencia en plaza de los distintos productos de seguro de personas, utilizando para ello variados soportes técnicos -electrónicos, informáticos, telefónicos, etc.- con el objeto de obtener la oferta de celebración de contratos por parte de los asegurables, contando para ello con la capacitación otorgada por cada empresa y bajo la fiscalización, instrucciones y programa de trabajo establecido por la misma.

Cobrador:

Para el supuesto de existir la necesidad empresaria de contar con la posición de cobrador en el marco interno de cada compañía y cuando ésta no sea cubierta por trabajadores que se desempeñen en alguna

de las restantes categorías contenidas en este Convenio Colectivo de Trabajo, se podrá instrumentar esta figura aquí regulada, cuya función consistirá en percibir por cuenta de su empleador los pagos de dinero o valores para aplicar las pólizas emitidas por la empresa, aplicándosele a este puesto un esquema remuneratorio garantizado, conforme a las pautas que cada una de las empresas establezca.

ANEXO II
Condiciones Económicas

A continuación se establecen distintos niveles salariales básicos correspondientes a cada una de las categorías profesionales enumeradas en el Anexo I:

Área Administrativa	
Auxiliar administrativo	$ 650
Auxiliar administrativo senior	$ 750
Analista	$ 920
Área Comercial	
Agente Comercial/Promotor/Telemarketer:	$ 210

(*) Cobradores

(*) Se definirá el esquema remuneratorio por cada empresa en virtud de las necesidades con las que éstas cuenten, conforme lo establece el artículo 6.4 del Convenio Colectivo de Trabajo del que este Anexo forma parte integrante.

Remuneración Variable: Podrá formar parte de la remuneración del trabajador afectado al área comercial, una compensación variable y la misma se establecerá conforme a las condiciones y características que cada empresa aseguradora acuerde.

Si se acordara una remuneración variable calculada sobre las primas, la misma se devengará cuando estas primas ingresen efectivamente a cada empresa aseguradora y exclusivamente mientras perdure la relación laboral con el empleado.

DISPOSICIONES HOMOLOGATORIAS

HOMOLOGACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO 283/1997

Buenos Aires, 3 de enero de 1997

VISTO:

La Convención Colectiva de Trabajo celebrada entre la Asociación de Aseguradores de Vida de la República Argentina con el Sindicato del Seguro de la República Argentina, obrante a fs. 33/42 de estas actuaciones; y

CONSIDERANDO:

Que ha sido acreditada fehacientemente la representación que invisten las partes.

Que se fija un ámbito de aplicación en todo el territorio nacional, para el personal de todas las compañías de seguros de vida, incluido o a incluirse en las categorías detalladas en el Anexo I, quedando excluido todo el personal que por la confidencialidad de la información que maneje o a la que acceda, la fiscalización de las tareas que realice o estén bajo su responsabilidad, la circunstancia de tener personal a cargo con funciones de mando y control laboral y disciplinario directo, no admitan su inclusión expresa, como así también las secretarias ejecutivas, adscriptos y apoderados.

Que con respecto a la vigencia temporal, las partes han establecido que el mismo regirá a partir de su homologación hasta el 30 de setiembre de 2000.

Que se ha acordado habilitar las modalidades promovidas de contratación establecidas en la ley 24013 y ampliar a 6 meses el período de prueba previsto en el artículo 92 bis de la LCT con las salvedades especificadas en el artículo 8.

Que en las Cláusulas normativas y obligacionales pactadas, no se advierte contradicción respecto de la normativa laboral vigente.

Que a fs. 65/67 se ha expedido favorablemente la Comisión Técnica Asesora de Productividad y Salarios como así también la Asesoría Legal de la Dirección Nacional de Negociación Colectiva.

Que asimismo, se acreditan los recaudos formales exigidos por el artículo 3 de la ley 14250 (t.o. 1988) y su decreto reglamentario 199/1988, con las modificaciones del decreto 470/1993 y en especial las requeridas en los artículos 3, 3 bis y 3 ter del mencionado decreto; ley 23546 y artículo 1 del decreto 200/1988.

Que las facultades del suscripto para resolver en las presentes actuaciones surgen de lo dispuesto en el decreto 900/1995.

Por ello,

El subsecretario de relaciones laborales

RESUELVE

Art. 1 - Declarar homologada la Convención Colectiva de Trabajo, obrante a fs. 33/42, celebrada entre la Asociación de Aseguradores de Vida de la República Argentina con el Sindicato del Seguro de la República Argentina.

Art. 2 - Regístrese la presente resolución en la Dirección de Sistemas y Recursos Técnicos. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Negociación Colectiva a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos proceda al Registro de la Convención Colectiva de Trabajo, obrante a fs. 33/40 y Anexos I y II de fs. 41/42, dejándose constancia de que las partes han habilitado las modalidades promovidas de contratación previstas en el Título III, Capítulo 2 de la ley 24013 y ampliado a 6 meses el período de prueba previsto en el artículo 92 bis de la LCT con las salvedades especificadas en el artículo 8.

Art. 3 - Remítase copia debidamente autenticada al Departamento de Publicaciones y Biblioteca para disponer la publicación de su texto íntegro de acuerdo al decreto 199/1988.

Art. 4 - Cumplido por donde corresponda, notifíquese a las partes signatarias. Posteriormente gírense las presentes actuaciones al Departamento Coordinación de esta Subsecretaría para el depósito del presente legajo.

RESOLUCIÓN (S.S.R.L.) 7

REGISTRACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO 283/1997

Buenos Aires, 6 de enero de 1997

De conformidad con lo ordenado en el artículo 2 de la resolución (SsRL) 7/1997 se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo obrante a fs. 33/40 y Anexos I y II de fs. 41/42, del expte. 1010407/96, quedando registrada bajo el Nº 283/97.

ACUERDO COMPLEMENTARIO DEL 4/12/1998

En Buenos Aires, a los 4 días del mes de diciembre de 1998, se reúnen los Sres. Francisco Astelarra, Héctor Alejandro García y Daniel Funes de Rioja, en representación de Avida y los Sres. Ramón Valle, Elena Palmucci y Carlos Tomada, en representación del Sindicato del Seguro de la República Argentina, como partes signatarias del CCT 283/97, con el objeto de adaptar el artículo 8.2 de dicho instrumento convencional, a las pautas reguladas por el artículo 4 de la ley 25013 -artículo 92 bis de la LCT-.

I. Las partes, en el marco de la autonomía de la voluntad colectiva, convinieron, tal como admitía el artículo 92 bis de la LCT (t.o. ley 24465), extender el período de prueba de todo contrato de trabajo por tiempo indeterminado a seis meses, contemplando una serie de indemnizaciones ante la extinción del contrato de trabajo durante dicho período.

II. La sanción de la ley 25013, sustituyendo el artículo 92 bis de la LCT a partir del 3/10/1998 expresamente establece en el párrafo 2 de su artículo 4 exige su renegociación y por ello se conviene extender el período de prueba regulado en el artículo 92 bis de la LCT (t.o. ley 25013) a seis meses, resultando de aplicación a partir del segundo mes las prescripciones previstas en el último párrafo del artículo 3 de la ley 25013. En lo atinente a la indemnización por antigüedad y la indemnización sustitutiva de preaviso, que en ningún caso será inferior al 50% de la que corresponda al régimen general.

Las partes de común acuerdo y plena conformidad firman tres ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, comprometiéndose a presentar esta Acta Complementaria para su correspondiente homologación e incorporación al Convenio Colectivo de Trabajo ante la autoridad laboral competente.

HOMOLOGACIÓN DEL ACUERDO COMPLEMENTARIO DEL 4/12/1998

Buenos Aires, 13 de enero de 1999

VISTO:

El expte. 67.507/98; y

CONSIDERANDO:

Que a fs. 12 de expediente de referencia, obra un acuerdo celebrado entre el Sindicato del Seguro de la República Argentina con la Asociación de Aseguradores de Vida de la República Argentina partes signatarias del CCT 283/97.

Que ha sido acreditada fehacientemente la representación que invisten las partes.

Que se ha estipulado en el presente Acuerdo adecuar el artículo 8.2 del CCT 283/97 a lo nombrado por la ley 25013.

Que se ha expedido favorablemente la Asesoría Legal de la Dirección Nacional de Negociación Colectiva.

Que asimismo se acreditan los recaudos formales exigidos por la ley 14250 (t.o. 1988) y su decreto reglamentario 199/1988, con las modificaciones del decreto 470/1993 y en especial las requeridas en los artículos 3, 3 bis y 3 ter del mencionado decreto, 1 del decreto 200/1988, a la vez que tampoco se advierte colisión con las previsiones del último párrafo del artículo 4 de la ley 14250 (t.o. decreto 108/1988).

Que las facultades del suscripto para resolver en las presentes actuaciones surgen de lo dispuesto en el decreto 900/1995.

Por ello,

El subsecretario de relaciones laborales

RESUELVE

Art. 1 - Declarar homologado el Acuerdo celebrado entre el Sindicato del Seguro de la República Argentina con la Asociación de Aseguradores de Vida de la República Argentina partes signatarias del CCT 283/97.

Art. 2 - Regístrese la presente resolución en la Dirección de Sistemas y Recursos Técnicos. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Negociación Colectiva, a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el acuerdo obrante a fs. 12 del expte. 67.507/98.

Art. 3 - Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

Art. 4 - Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

Art. 5 - Hágase saber que en el supuesto que este Ministerio de Trabajo no efectúe la publicación del Convenio homologado, las partes deberán proceder de acuerdo a lo establecido en el artículo 5 de la ley 14250 (t.o. 1988).

Art. 6 - Cumplido, gírese al Departamento de Relaciones Laborales Nº 3 para la notificación a las partes signatarias, posteriormente procédase a la guarda del presente legajo, junto con el CCT 283/97.

RES (S.S.R.L.) 13

REGISTRACIÓN DEL ACUERDO COMPLEMENTARIO DEL 4/12/1998

Buenos Aires, 18 de enero de 1999

De conformidad con lo ordenado en la resolución (SsRL) 13/1999, se ha tomado razón del acuerdo que luce agregado a fs. 12 del expte. 67.507/98, quedando registrado con el Nº 3/99.