

# CONVENIO COLECTIVO 327/00 ESTACIONES DE SERVICIO

## CAPÍTULO I

**Art. 1 - Reconocimiento gremial y patronal:** Las partes intervinientes, de acuerdo con las respectivas Personerías de que se hallan investidas, se reconocen recíprocamente como las únicas entidades representativas de los trabajadores y de los empleadores pertenecientes a las actividades descriptas en el título correspondiente en todo el territorio de las Provincias intervinientes. La aplicación de la presente convención colectiva de trabajo, cuya actividad corresponda a cualquiera de las indicadas en el presente articulado, importará el reconocimiento automático por parte del mismo, sin admitirse alegación en contrario de la capacidad legal de la representación de la Unión Obrera de Estaciones de Servicios, Garajes, Playas de Estacionamiento, Lavaderos, Lavaderos Automáticos y Gomerías del Cuyo, respecto de sus trabajadores dependientes y a todos los efectos legales. La homologación del presente convenio colectivo de trabajo, importa por parte de la Autoridad de Aplicación el reconocimiento de la capacidad de representación de las partes signatarias con los alcances indicados en el articulado superior. Asimismo, dicha homologación dejará sin efecto y sin ningún valor legal a cualquier disposición contenida en otro convenio colectivo de trabajo que se refiera, directa o indirectamente, ya sea en forma general o en forma específica de las actividades indicadas en el articulado de este Acuerdo. No podrán realizar modificaciones y/o alteraciones al presente convenio que no sean acordadas entre las partes intervinientes, mediante sus representantes legales y en ejercicio de sus funciones.

**Irrenunciabilidad de beneficios:** Ningún trabajador podrá renunciar a los beneficios que le acuerda el presente convenio y leyes vigentes, quedando nulos los pactos que con este objeto se hubiesen celebrado o se celebren en el futuro fuera de este convenio colectivo de trabajo.

**Art. 2 - Vigencia temporal:** El presente convenio colectivo de trabajo regirá a partir del 1 de marzo de 2000 y por 2 (dos) años. La denuncia a la nueva convención deberá hacerse con una anticipación de 60 (sesenta) días al vencimiento de la misma.

**Art. 3 - Ámbito de aplicación:** La presente convención colectiva de trabajo es de aplicación en todo el territorio de las Provincias de Mendoza y San Juan.

**Art. 4 - Personal comprendido:** Personal que se desempeña en estaciones de servicio de combustibles líquidos, gas natural comprimido (GNC), estaciones de servicio de concesionarias de automotores nuevos y usados, estaciones de servicio de cooperativas agrícolas y ganaderas que expendan al público combustibles líquidos o gaseosos, aeropuertos, vías navegables, terminales de colectivo, gomerías y gomerías anexas a estaciones de servicio, minimercados, minishop, kioscos, etc., anexos a estaciones de servicio lubricentros, lavaderos, lavaderos automáticos, personal administrativo, encargados generales, personal técnico, vendedores y conductores de automotores que actúen para las estaciones de servicio y toda otra actividad que se desarrolla, cualquiera fuera su naturaleza y que se cumpla en el ámbito del espacio físico de las estaciones de servicio.

## CAPÍTULO II

### **Art. 5 - Categorías:**

- 1) Encargado de turno.
- 2) Operario de playa.
- 3) Operario de servicio.
- 4) Administrativo.
- 5) Operario de anexos (minimarket o similar).
- 6) Operario conductor.
- 7) Operario gomero.
- 8) Operario de mantenimiento GNC.
- 9) Operario de lubricentros.
- 10) Relevante, franquero o turnante.

### **Art. 6 - Discriminación de tareas:**

*Encargado de turno:* Estará bajo las órdenes directas de la patronal o del supervisor general, en su caso. Será de su responsabilidad el correcto comportamiento de los auxiliares y operarios de servicios en cuanto se refiere al buen trato de atención y cordialidad al público, ordenando el movimiento de vehículos y las prestaciones de los servicios de buena voluntad (ejemplos: limpieza de parabrisas, calibración de neumáticos, revisión de agua del radiador, batería y del aceite del motor, etc.). Controlará la asistencia puntual del personal y la registración del horario de entrada y salida en las planillas correspondientes con la firma de cada uno. Es responsable directo de la recepción y entrega del turno, para lo que deberá tomar las lecturas del estado de los totalizadores de los surtidores, verificar las existencias de lubricantes, aditivos y mercaderías que le sean entregadas para la venta, así como también los útiles y herramientas que se les suministren para una mejor atención al cliente. Los datos obtenidos deberá registrarlos en las planillas correspondientes, debiendo dejar constancia de las observaciones y/o anomalías que pudieran producirse, tanto en la recepción como en la entrega de su turno. Será su obligación realizar y/o verificar la correcta emisión de tickets o facturas por la totalidad de las ventas realizadas de acuerdo con la legislación vigente en la materia. Deberá realizar por sí o por medio de sus subordinados todas las tareas de mantenimiento necesarias para mantener en perfecto orden y limpieza todos los sectores del establecimiento y en caso de no realizarlos por cualquier motivo deberá informar a su superior inmediato. Tendrá a su cargo el manejo del dinero y/o valores ingresados por ventas, servicios, cobranzas o cualquier otro concepto, y será

responsable de las diferencias que pudieran producirse, excepto de las operaciones autorizadas expresamente por su superior.

*Operario de playa:* Será el colaborador directo del encargado de turno en la atención de la venta al público, debiendo cumplir las instrucciones generales establecidas por la Dirección del establecimiento y las directivas especiales de aquél, prestando la máxima diligencia en todo aquello que signifique un trato cordial y correcto, la prestación de los servicios de buena voluntad y el mantenimiento necesario para mantener la imagen de higiene y limpieza general. En caso de que el operario de playa tenga la responsabilidad del manejo de dinero, ya sea por la modalidad de trabajo del establecimiento o por delegación de funciones otorgada por el encargado de turno, será responsable solidariamente con éste de los faltantes que pudieran producirse, salvo que su rendición se efectúe por separado. En este caso es responsable directo y tiene derecho a percibir el adicional por manejo de fondos.

*Operario de servicio:* 1) engrasador: Será considerado en esta categoría todo aquel empleado con conocimientos referidos a la tarea de engrase y lubricación de acuerdo a las exigencias que la industria automotriz moderna requiera para el correcto mantenimiento de los vehículos; 2) lavador: Será considerado todo empleado que efectúe limpieza, lavado y secado de automotores.

*Personal administrativo:* Es todo empleado que tenga a su cargo tareas inherentes a una correcta y eficaz gestión administrativa y comercial de la empresa, preparar los depósitos bancarios, los pagos a proveedores, confeccionar cheques, resúmenes de cuentas, balancear ingresos y egresos, liquidación de sueldos, liquidación y distribución de cuentas corrientes, revisión de planillas de ventas, control de existencias, operar sistemas de cómputos, efectuar trámites bancarios, impositivos o de cualquier índole relacionados con la actividad de la empresa, colaborando en forma directa con el principal o par administrativo para garantizar y asegurar la continuidad de la explotación y la prestación de los servicios y atención al público en general. Al personal que deba efectuar gestiones fuera del establecimiento, la patronal le proveerá de los medios necesarios para su desplazamiento, movilidad y/o gastos de movilidad.

*Operario conductor:* Será considerado como tal el operario que conduce camión de transporte de combustibles líquidos, lubricantes y derivados para la propia estación de servicio y clientes; también otro vehículo para realizar tareas de cobranzas de cuentas corrientes, traslados a los bancos, será además el encargado del movimiento de combustibles y lubricantes. Aquel operario conductor que deba trasladarse a más de 60 (sesenta) km, además de la remuneración que se le asigne, deberá abonársele los gastos de movilidad y viáticos por cada km recorrido lo que en ese concepto le corresponda.

*Operario gomero:* Será considerado en esta categoría todo empleado que realice tareas propias de esta actividad.

*Operario de lubricentro:* Será considerado en esta categoría a todo aquel empleado que se encuentre afectado a la venta de lubricantes, aditivos y similares y/o a tareas de cambio de

lubricantes y/o engrase de acuerdo a las exigencias que la industria automotriz requiere en establecimientos que no se encuentren catalogados como estaciones de servicio.

*Operario de mantenimiento:* Será considerado en esta categoría todo empleado que tenga a su cargo el control y mantenimiento de los compresores de GNC, y de todas aquellas reparaciones que se necesiten en las maquinarias de los minimercados y demás negocios que operen dentro del ámbito del establecimiento.

*Operario de anexos:* Será considerado aquel operario que realice tareas inherentes a ventas, servicios, cobranzas, reposición y control de mercaderías e insumos y toda otra actividad que se desarrolle en los negocios anexados dentro del espacio físico de los establecimientos.

*Reemplazante, franquero o turnante:* Tendrá las mismas tareas, obligaciones y derechos de aquel a quien reemplaza.

**Art. 7 - Funcionalidad e intercambiabilidad de las tareas:** Las tareas descriptas para cada categoría son meramente enunciativas y no limitativas de las que cada trabajador puede cumplir y desarrollar dentro del establecimiento, tendiente a la optimización de la productividad y eficiencia en la prestación de servicios y atención al público. La funcionalidad implica la posibilidad de asignar al trabajador funciones y tareas diferentes a las descriptas y atribuidas a una categoría en particular y está reservado a los empleadores el derecho de intercambiar las tareas asignadas a cada trabajador, en procura de garantizar y asegurar la continuidad del expendio de combustibles y demás productos que se comercialicen, como así también la prestación de todos los servicios de acuerdo a los objetivos irrenunciables de mantener y aumentar la eficiencia del establecimiento. Todo el personal, sin excepciones, deberá realizar por sí o por medio de sus subordinados todas las tareas de mantenimiento necesarias para lograr un perfecto orden, limpieza y presentación de todos los sectores del establecimiento incluida especialmente la higiene de los sanitarios.

Deberán los empleados ser prolijos en su indumentaria y aspecto personal respetarán la cantidad, calidad y precios de los productos y servicios que presten o vendan, actuando siempre en forma cordial y correcta en la atención del público usuario.

### CAPÍTULO III

**Art. 8 - Remuneraciones:** Quedan establecidas las siguientes remuneraciones básicas para la actividad: **Art. 9 - Adicional por antigüedad:** Por cada año de trabajo que el empleado cumpla en el establecimiento percibirá en concepto de adicional por antigüedad el 1% (uno por ciento) calculado sobre el sueldo básico hasta cumplimentar los veinte años de servicio y a partir de los 21 (veintiún) años percibirá el 2% (dos por ciento) sobre el excedente de veinte años, calculados en igual forma.

**Art. 10 - Adicional por manejo de fondos:** Todo personal que maneje fondos de los empleadores percibirá un adicional por riesgo de caja de \$ 50 (cincuenta pesos)<sup>(2)</sup> por mes.

**Art. 11** - Adicional por premio a la asistencia: A los empleados comprendidos en el presente convenio se les otorgará un adicional mensual de \$ 60 (sesenta pesos)<sup>(2)</sup> como premio a la asistencia. Este adicional no será hecho efectivo cuando el trabajador incurra en 1 (una) falta injustificada o 3 (tres) llegadas tardes en el mes.

Solamente serán justificadas las siguientes inasistencias:

- a) Permisos gremiales.
- b) Licencia por matrimonio.
- c) Licencia anual.
- d) Nacimiento de hijo.
- e) Fallecimiento de familiares directos (padres, hijos y cónyuge).
- f) Licencias especiales s/artículo 22.

**Art. 12** - Adicional por productividad: Los trabajadores comprendidos en esta convención, que operen dentro del sistema de trabajos por equipo, de venta de combustible, lavaderos, lubricentros, minimercado y/o minimarket, etc., de acuerdo al artículo 27, se les abonará un adicional por productividad consistente en una suma mensual equivalente al 15% (quince por ciento) del sueldo básico más la antigüedad vigente a la fecha de cada pago.

**Art. 12 bis** - Adicional por productividad: Los trabajadores comprendidos en la presente convención que no operen dentro del sistema de trabajo por equipo en turnos rotativos se les abonará un adicional por productividad equivalente al 10% del sueldo básico más la antigüedad correspondiente a la categoría de revista.

**Art. S/N - Adicional por premio al estudio:** Consistirá en una remuneración adicional a ser percibida por todo trabajador que acredite con título habilitante expedido por autoridad competente la finalización de carrera secundaria, terciaria y/o universitaria, no resultando en ningún caso dicho adicional acumulativo. El mismo será equivalente al 5% del monto que surja de adicionar el sueldo básico y el adicional por productividad previsto en los artículos 12 o 12 bis del convenio colectivo según corresponda.

**Art. S/N - Adicional por rendición de caja y tolerancia horaria:** el presente adicional será no remunerativo, y retribuable al trabajador que se encuentre a cargo de la rendición de caja del turno en que se desempeñe, siendo uno por turno. No se incluye, con derecho a ese adicional, al empleado que maneja cartera como playero o similar. El mismo será retribuido mensualmente y liquidado por separado en el recibo de sueldo como un adicional de 9 hs simples de trabajo. La hora será calculada dividiendo el total de la remuneración bruta por 30 (los días el mes) y por 8 (que son las horas de trabajo).

**Art. 13** - Día del gremio: Se reconocerá el día 17 de noviembre como el día de los empleados comprendidos en el presente convenio, para el caso de aquel operario que deba prestar servicio se le abonará el día con el 100% (cien por ciento) de recargo.

## **CAPÍTULO IV**

**Art. 14** - Higiene y seguridad en el trabajo: Cada empresa deberá cumplir con las disposiciones vigentes en materia de seguridad hacia sus empleados, por lo que forman parte del presente convenio todas las normas, leyes, decretos y/o disposiciones que regulan tal materia. El personal, que luego de haber intimado al principal por falta de seguridad, no obtuviese respuesta alguna, podrá negarse a seguir prestando servicio hasta tanto no se corrija la anomalía. Asimismo, el personal deberá obligatoriamente utilizar los elementos de seguridad que le sean provistos.

**Art. 15** - Examen preocupacional: Todo trabajador comprendido en el presente convenio, deberá ser sometido a un examen preocupacional de acuerdo a las leyes de medicina laboral vigentes, debiendo comunicar a la institución gremial que corresponda el resultado del mismo.

**Art. 16** - Uniforme de los empleados: La ropa de trabajo de los empleados comprendidos en el presente convenio deberá ser uniformada, estando a cargo del empleador el modelo de las prendas, tipo de tela y color de las mismas, las que deberán ser adecuadas a las épocas de verano o invierno y serán de uso obligatorio para el personal.

Se entiende por ropa de trabajo lo siguiente: *a) Para el personal de playa:* 2 (dos) camisas, 2 (dos) pantalones, 1 (un) par de zapatos o botines por año y 1 (una) campera cada 2 (dos) años; *b) para el personal administrativo:* el uniforme será de acuerdo a lo que disponga la empresa, correspondiéndole en la misma proporción que al resto del personal; *c) para los lavadores y engrasadores:* se les entregará 2 (dos) mamelucos o similares por año, 1 (una) campera cada 2 (dos) años y además a los lavadores se les proveerá de botas de goma, delantales y guantes según las necesidades de los mismos, que serán de uso individual; *d) para el personal de minimercados o similares:* se les proveerá 2 (dos) uniformes, 1 (un) par de zapatos por año y 1 (una) campera o saco cada 2 (dos) años; *e) para el operario gomero:* le corresponde 2 (dos) equipos de ropa, 1 (un) par de botines con punta de acero por año, 1 (una) campera cada 2 (dos) años y guantes de acuerdo a las necesidades que lo requieran.

**Art. 17** - Reubicación del personal (según leyes vigentes).

**Art. 18** - Bonificación por enlace (según leyes vigentes).

**Art. 19** - Licencia por nacimiento de hijo (según leyes vigentes).

**Art. 20** - Subsidio por fallecimiento (según leyes vigentes).

**Art. 21** - Aportes y contribuciones para la obra social (según leyes vigentes).

## **CAPÍTULO V DE LAS LICENCIAS, PERMISOS Y VACACIONES**

**Art. 22** - Permisos especiales con goce de sueldo: El empleador otorgará al empleado, con goce total de remuneraciones las siguientes licencias:

a) Por casamiento de hijo

2 días corridos

b) Por fallecimiento de padres, padres políticos o hermanos

3 días corridos

Si el fallecimiento ocurriera a más de 300 km y previa acreditación del viaje se adicionarán

2 días corridos

c) Por fallecimiento de abuelo o nieto

1 día

**Art. 23** - Permisos gremiales: Todos los empleados que integren las comisiones o consejos paritarios, la patronal se hará cargo de los días que utilice para dicha función. Lo mismo ocurrirá cuando los empleados o delegados deban concurrir a congresos de la Federación que los agrupa. Se deberá informar a la empresa con una anticipación de 10 (diez) días y no podrá ser superior a dos días de permiso.

**Art. 24** - Permisos especiales sin goce de sueldo:

1) El empleador otorgará -sin goce de sus remuneraciones- licencia especial por hasta 30 (treinta) días por año por enfermedad del cónyuge, padres o hijos, que requiera necesariamente la asistencia personal del empleado, debidamente comprobada esa circunstancia mediante certificado médico y acreditada la imposibilidad de contar con alguien que lo sustituya.

2) Cuando un empleado tenga más de 12 (doce) meses de antigüedad en la empresa, ésta le concederá, a su pedido con no menos de 15 (quince) días de anticipación, hasta 30 (treinta) días de licencia sin goce de haberes, debiéndole conservar el puesto y contar el período de ausencia como si lo hubiera trabajado a los efectos de la antigüedad en la firma. De común acuerdo con la parte empresaria esta licencia podrá prolongarse por más tiempo.

**Art. 25** - Vacaciones: Las licencias anuales pagas, se otorgarán de acuerdo a lo determinado en el artículo 150 y concordantes de la ley 20744 o las disposiciones que la reemplazaren. El empleador deberá conceder el goce de vacaciones de cada año dentro del período comprendido entre el 1 de octubre y el 30 de abril del año siguiente, en forma tal

que a cada trabajador le corresponda el goce de éstas por lo menos en una temporada de verano cada tres períodos. La fecha de iniciación de las vacaciones deberá ser comunicada por escrito con una anticipación no menor de 45 (cuarenta y cinco) días al trabajador.

**Art. 26 - Aguinaldo:** El sueldo anual complementario será abonado en 2 (dos) cuotas. La primera de ellas el 31 de junio y la segunda el 31 de diciembre de cada año. El importe a abonar en cada semestre, será igual a la doceava parte de las retribuciones devengadas en dichos lapsos determinados de conformidad al artículo 121 de la ley 24744.

## **CAPÍTULO VI DEL REGIMEN DE TRABAJO**

**Art. 27 - Trabajo por equipos en turnos rotativos:** Teniendo en consideración la modalidad de operación en la actividad de estaciones de servicio, en que las tareas no son interrumpidas durante las 24 horas, y de lunes a domingo, que los empleados trabajan por grupos o equipos que se reemplazan por turnos sucesivamente unos a otros en forma coordinada y rotativa, se reconoce que el sistema se encuadra dentro de las disposiciones de la ley 11544, su decreto reglamentario y artículo 200 de la ley 21297. El descanso semanal de los trabajadores que presten servicio bajo el régimen de trabajos por equipos se otorgará al término de cada ciclo de rotación y dentro del funcionalismo del sistema. La jornada de trabajo diurna será de 8 (ocho) horas diarias a 48 (cuarenta y ocho) horas semanales considerando el promedio de 3 (tres) semanas. La jornada de trabajo íntegramente nocturna será de 8 (ocho) horas.

**Art. 28 - Jornadas de trabajo de lunes a sábado:** En los casos en que se opte por el trabajo en jornadas normales de lunes a sábado, el personal incluido en este sistema, concluirá la jornada laboral a las 13 (trece) horas del día sábado hasta las 24 (veinticuatro) horas del domingo. Los excesos sobre la jornada de trabajo legal deberán compensarse de acuerdo a lo determinado en el artículo 29. En estos casos no será aplicable el adicional a que se refiere el artículo 12 de este convenio. En ningún caso la opción que da este artículo podrá inferir una disminución en el salario que venía percibiendo hasta la firma de este convenio.

**Art. 29 - Exceso en la jornada de trabajo:** Todo exceso sobre la jornada de trabajo legal, deberá compensarse de la siguiente manera: en horas diurnas con el 50% de recargo sobre la hora ordinaria y en horas nocturnas con el 100% de recargo. La jornada de trabajo íntegramente nocturna, no podrá exceder de 7 (siete) horas, entendiéndose por tal la que se cumpla entre la hora 21,00 de un día y la hora 6,00 del siguiente. Este régimen no será de aplicación para aquellos empleados que desarrollen sus tareas bajo el sistema de trabajo por equipos de acuerdo a lo estipulado en el artículo 27 de este convenio. Cuando se alternen horas diurnas con nocturnas, se reducirá proporcionalmente la jornada en 8 (ocho) minutos por cada hora nocturna trabajada o se pagarán los 8 (ocho) minutos de exceso como tiempo suplementario según las pautas del artículo 201 de la ley de contrato de trabajo.

**Art. 30 - Feriados nacionales y días no laborables:** Son días feriados y días no laborables los que fije la ley. En los días declarados feriados nacionales rigen las normas legales sobre

el descanso dominical, en dichos días los trabajadores que no gozaren de la remuneración respectiva percibirán el salario correspondiente a los mismos, aun cuando coincidan con domingo. En caso que presten servicios en tales días, cobrarán la remuneración normal de los días laborables más una cantidad igual. En los días no laborables, el trabajo será optativo para el empleador. En dichos días los trabajadores que presten servicio, percibirán el salario simple.

**Art. 31** - Sociedades en la actividad: Las personas que desarrollen cualquiera de las actividades comprendidas en el presente convenio, que se encuentren integradas en sociedades comerciales de cualquier tipo, deberán estar legalmente constituidas con las inscripciones de ley correspondientes, de manera que no supongan ninguna relación de dependencia con el titular del establecimiento. En caso contrario serán considerados como empleados, debiendo efectuar todos los aportes que establece este convenio, siendo el titular del establecimiento solidariamente responsable del cumplimiento de los mismos.

**Art. 32** - Intercambios de tareas: Las empresas se reservan el derecho de intercambiar tareas entre su personal con el objeto de cumplir con una mejor atención al público, especialmente en caso de emergencias, accidentes y/o ausencias de operarios. Sólo deberá cumplirse con el requisito de abonar la diferencia de categoría, cuando el empleado realizare una función con sueldo superior al de su clasificación personal. Si la sustitución fuera por enfermedad o accidente y durara más de 6 (seis) meses se considerará promovido a dicha categoría, salvo que la enfermedad o impedimento se prolongue por más tiempo certificado por el profesional actuante.

**Art. 33** - Vacantes en categorías superiores: Todo personal clasificado que se desempeña en una categoría superior con carácter permanente, percibirá automáticamente, el sueldo inicial que le corresponda a dicha categoría. Todo empleado que sea promovido a una categoría superior, comenzará percibiendo el salario mínimo de dicha categoría, sin excepciones, hasta cumplir la antigüedad de 1 (un) año, en la que quedará fijo y percibirá todos los beneficios y haberes de la nueva categoría.

**Art. 34** - Reglamentación general:

- a) Todos los empleados de cualquier categoría deben guardar entre sí un trato cordial encuadrado dentro de las reglas de urbanidad y decoro.
- b) Los empleados sólo recibirán órdenes e instrucciones por vía jerárquica, es decir que ningún empleado recibirá o podrá dar órdenes a otro empleado de la misma categoría.
- c) Ningún trabajador podrá ser reconvenido por la patronal en presencia de terceros; aquélla deberá hacerlo con la mayor corrección y reserva.

**Art. 35** - Período de prueba: El contrato de trabajo por tiempo indeterminado se entenderá celebrado a prueba durante los primeros seis meses de acuerdo a lo previsto en el artículo 92 bis de la ley de contrato de trabajo o la que le reemplace en el futuro. El período de prueba de seis meses referido se considerará ampliado si por ley se estableciera uno por más tiempo.

**Art. 36 - Quebrantos de caja:**

- 1) En caso de asalto o robo al personal que se desempeñe en el turno con manejo de fondos y valores de la empresa, deberá éste efectuar la denuncia ante las autoridades policiales correspondientes. Hasta tanto se clarifique el hecho ocasionado por este imprevisto, la empresa se hará responsable hasta el monto máximo autorizado para mantener en cartera determinado por el reglamento interno o comunicación fehaciente en su caso.
- 2) Asimismo en los casos en que distintas personas intervengan en el manejo de la caja o cartera del dinero (empleador, supervisor o personas ajenas) y se produjera un faltante, en estos casos no se le podrá descontar al empleado responsable.
- 3) Igualmente no será responsable por los cheques y/o valores debidamente autorizados por sus superiores jerárquicos.
- 4) Será responsabilidad de la verificación del estado de las tarjetas de créditos y/o compras aquel personal designado al efecto debidamente autorizado por el reglamento interno.
- 5) Las rendiciones de cuentas deberán efectuarse por turnos, las que deberán ser recibidas por la patronal o encargado general. Las mismas serán revisadas dentro de los 5 (cinco) días posteriores y en caso de existir diferencias se le notificará al encargado de turno correspondiente dentro del plazo mencionado, en caso contrario, no será responsable del faltante.

**Art. 37 - Altas y bajas del personal:** Mensualmente los empleadores comunicarán en forma fehaciente a través de las boletas de aportes al sindicato las altas y bajas que se produzcan dentro del personal a los fines de controlar la prestación de los servicios que presta la mutual sindical. El incumplimiento o la demora en observar esta disposición hará pasible al em-pleador del pago de los aportes y contribuciones que se establecen en este convenio.

**Art. 38 - Horarios y descansos:** Los empresarios confeccionarán mensualmente los horarios de trabajo y descanso de todo el personal, debiendo ser colocado a la vista de los mismos con la suficiente anticipación. Asimismo se llevará una planilla por cada empleado en la que se registrará la fecha, hora de entrada y salida del empleado, categoría, fecha de ingreso y constancia de los francos otorgados. Dicha planilla será firmada de conformidad por cada empleado en el momento de su entrada y/o salida.

**Art. 39 - Bolsa de trabajo:** Existirá en cada organización sindical dependiente del SUOES una bolsa de trabajo donde la parte empresaria podrá solicitar el personal que necesite para cubrir cualquier categoría del presente convenio o para refuerzos o suplencias, por casos de ausencias o enfermedad de los empleados. Asimismo AMENA mantendrá su propia bolsa de trabajo.

## CAPÍTULO VII

**Art. 40** - Sistema de negociación, interpretación y discusión: A fin de mejorar las relaciones de trabajo y el entendimiento entre el personal y los empleadores, se establece un sistema de negociación permanente a través de una comisión paritaria de integración y negociación salarial. Todo ello conforme a la reglamentación de la ley 14250 y decreto reglamentario 199/88.

**Art. 41** - Vigencia: El comité entrará en funcionamiento dentro del plazo de 30 (treinta) días de la fecha de entrada en vigencia del presente convenio y tendrá carácter permanente.

**Art. 42** - Funciones:

El comité paritario de interpretación y negociación salarial será el encargado de:

a) Interpretar con alcance general la convención colectiva, a pedido de cualquiera de las partes de la convención o de la Autoridad de Aplicación.

b) Proceder, cuando fuera necesario, a la calificación del personal y a determinar la categoría del establecimiento de acuerdo a lo dispuesto por la convención colectiva así como también proceder a agrupar y categorizar a los futuros puestos de trabajo que se fueren creando durante la vigencia del presente.

c) El comité tendrá la responsabilidad de informar, a través de las organizaciones, a trabajadores y/o empresarios de situaciones especiales sugiriendo a cada sector el cumplimiento de las resoluciones tomadas por este cuerpo dentro del marco del convenio colectivo de trabajo y las leyes en vigencia.

d) En caso de conflicto de cualquier naturaleza se tendrán en cuenta las resoluciones del comité.

e) La representación empresarial recomendará que las firmas de la actividad que tengan dudas ante la aplicación del presente convenio colectivo de trabajo, se aplique el mismo a resultados de lo que resuelva el comité.

f) Las comisiones paritarias podrán intervenir en las controversias individuales originadas por la aplicación de esta convención, en cuyo caso, esa intervención tendrá carácter conciliatorio y se realizará exclusivamente a pedido de cualquiera de las partes de la convención. Esta intervención no excluye ni suspende el derecho de los interesados a iniciar directamente la acción judicial correspondiente.

g) Los acuerdos conciliatorios celebrados por los interesados ante la comisión paritaria tendrán autoridad de cosa juzgada.

h) En caso de incumplimiento del acuerdo conciliatorio, éste podrá ejecutarse ante el tribunal con competencia en materia laboral del lugar donde el acuerdo se celebró. A tal

efecto servirá de título ejecutivo el testimonio del acuerdo expedido por el presidente de la comisión paritaria.

i) Programar y coordinar todo lo relativo a los programas de capacitación laboral propios, municipales, provinciales y/o nacionales.

**Art. 43 - Constitución y funcionamiento:** El Comité se constituirá con 3 (tres) representantes de la parte obrera designados por el Sindicato UOES e igual cantidad por la parte empleadora designados por AMENA. Asimismo, cada parte tendrá igual cantidad de representantes suplentes. Deberán reunirse obligatoriamente siempre que resulte necesario y por razones fundadas a pedido de las partes con 7 (siete) días de anticipación. El quórum requerido para sesionar válidamente será de dos representantes por sector. A los efectos de las votaciones que en el ámbito de éste se realicen se computará 1 (un) voto por cada representación. Cuando se produzcan desacuerdos que no puedan ser resueltos en la instancia de negociación, como máxima instancia, las partes, en forma conjunta, podrán solicitar dictamen o resolución al respecto al Ministerio de Trabajo de la Nación.

Con el fin, de documentar las reuniones del comité, se redactará un acta con los temas tratados, siendo cada parte, en forma rotativa, responsable de confeccionar dichas actas, debiéndose refrendar el contenido de las mismas con sus firmas.

**Art. 44 - Capacitación profesional y productividad:** De conformidad a previsiones establecidas, las partes signatarias, disponen adecuar los futuros incrementos salariales de los obreros y empleados beneficiarios del presente, al logro de una mayor productividad mediante la capacitación de la mano de obra y la adopción de medidas que permitan reducir el costo indirecto de dicho medio de producción, dando prioridad a los trabajadores que hayan realizado cursos de capacitación y/o perfeccionamiento.

**Art. 45 - Reconocimiento de delegados:** Dentro de cada lugar de trabajo, en los establecimientos comprendidos en el presente convenio, existirá un delegado, el que será fiel intérprete del cumplimiento, funciones, deberes y atribuciones que deben tener la parte obrera y patronal según ley 23551 de asociaciones sindicales de trabajadores y su decreto reglamentario 467/88.

## **CAPÍTULO VIII**

**Art. 46 - Contribución solidaria:** Los empleadores deberán retener del total de las remuneraciones de todo el personal, esté o no afiliado a la entidad sindical, comprendido en la presente convención colectiva de trabajo, el 2% (dos por ciento) en concepto de contribución ordinaria de carácter solidaria, a los fines de que el sindicato pueda cumplimentar con sus objetivos y finalidades. El pago de la contribución se efectuará mediante depósito bancario hasta el día 15 (quince) y/o primer día hábil siguiente de cada mes en cuenta especial que a tal efecto abrirá UOESGPELGNC y oportunamente comunicará tanto en la Provincia de San Juan como en la de Mendoza.

**Art. 47** - Del fondo convencional solidario y social: Teniendo en consideración que las entidades firmantes del presente convenio, prestan un efectivo servicio en la representación, capacitación y atención de los intereses generales y particulares de los trabajadores y empleadores, abstracción de que los mismos sean o no afiliados a sus respectivas organizaciones, ambas partes coinciden en reconocer la necesidad de arbitrar recursos económicos para continuar prestando dicha gestión que permita concretar, dentro de sus áreas de actuación e intereses, todo tipo de actividad que propicie la elevación cultural, educativa, capacidad profesional, recreativa, de asesoramiento técnico, tanto de los trabajadores como de los empresarios de la actividad y la defensa de sus respectivos intereses sectoriales, obligándose respecto de trabajadores y empleadores, comprendidos en la presente, a evacuar las consultas de interés que corresponda y a recoger las inquietudes que lleguen a su conocimiento. A tales efectos resulta necesario estructurar un sistema que cuente con los medios suficientes, factibilizando la atención de los gastos y erogaciones que habrá de demandar el cumplimiento de los fines enunciados. Por ello convienen instituir *una contribución patronal del 3% (tres por ciento) mensual*, liquidado sobre el total de las remuneraciones brutas abonadas al personal dependiente. Dicha contribución empresaria se distribuirá el 2% (dos por ciento) a favor de "AMENA" Mendoza y 'CECA' San Juan, según corresponda y en la/s cuenta/s recaudadora/s de las mismas que oportunamente comunicarán y 1% (uno por ciento) a favor del "Sindicato Unión Obrera Estaciones de Servicio, Playas de Estacionamiento, Garajes y Gomerías de Cuyo", depositándose dichos fondos en la cuenta bancaria que a tal fin abrirá y oportunamente comunicará, que permitan obtener el objetivo enunciado y pretendido respectivamente. Dicha contribución es distinta y ajena al fondo de asistencia recíproca y solidaria, aporte especial de los trabajadores, y de los aportes y contribuciones de obra social sindical prescripto por las leyes nacionales en vigencia. El pago de la contribución se efectuará mediante depósito bancario hasta el día quince y/o primer día hábil siguiente de cada mes.

**Art. 48** - Fondo de asistencia recíproca y solidaria: Cada empleador aportará por cada empleado el *1% (uno por ciento)* del total bruto de las remuneraciones mensuales y cada trabajador contribuirá *con el 3% (tres por ciento)* sobre las mismas remuneraciones en concepto de *fondo de asistencia recíproca y solidaria*. Estos aportes serán obligatorios sean o no afiliados a sus respectivas organizaciones y estarán destinados a los incrementos de los beneficios del trabajador y su familia en medicamentos, pago de sepelios para el titular y grupo familiar primario, subsidio por fallecimiento, prevenciones en vacunaciones y todo lo que se pueda otorgar al afiliado y su familia en el mejoramiento de la asistencia médica, farmacéutica, ortopédica y óptica, entrega de leche al recién nacido, uniformes, guardapolvos, útiles escolares y recreación. El pago de la contribución se efectuará mediante depósito bancario hasta el día 15 y/o el primer día hábil siguiente de cada mes en la cuenta bancaria que a tal fin abrirá el Sindicato Unión Obrera de Estaciones de Servicio, Playas de Estacionamiento, Garajes y Gomerías de Cuyo y que oportunamente se comunicará.

**Art. 49** - Aporte especial de los trabajadores: Las empresas retendrán a todos los trabajadores en el ámbito de esta convención colectiva de trabajo, sean o no afiliados, el importe total del primer mes de aumento que corresponda, por esta única vez y por motivo del presente convenio. Los empleadores actuarán como agentes de retención en este caso,

debiendo depositar los importes resultantes en la cuenta bancaria del sindicato, que oportunamente se comunicará.

**Art. 50** - De acuerdo al artículo 83 de la ley 24467 y el decreto 146/99, las partes establecen que el plantel de las pequeñas empresas será de hasta 40 trabajadores en todos los casos.

## **CONVENIO DE PLAYAS DE ESTACIONAMIENTO, GARAJES Y COCHERAS**

### **ANEXO A**

Para las Playas de Estacionamiento, Garajes, Cocheras y similares regirán las normas establecidas en el cuerpo principal de este convenio en lo que les sea pertinente, excepto los ítem que se transcriben a continuación:

**Artículo A** - Categorías: Se reemplaza la categorización establecida en el Capítulo II - artículo 5° por el siguiente:

1. Encargado de playa.
2. Operario de playa.
3. Mantenimiento.
4. Chofer de grúas.
5. Sereno.

**Art. B** - Remuneraciones: Se reemplaza el rubro Remuneraciones establecido en el Capítulo III - artículo 8° por el siguiente:

De acuerdo a Capítulo III - artículo 11.

**Art. C** - Discriminación de tareas\*

1 - *Encargado de playa*: Será considerado aquella persona que, asuma la responsabilidad de estar a cargo, de velar por el buen funcionamiento del Establecimiento, además deberá tener buen trato de atención y cordialidad al público y ordenar el movimiento de los vehículos en la playa, para una mejor atención, deberá facturar y confeccionar las planillas de caja de turno.

*Operario de playa*: Será considerado operario de playa todo el personal que sea colaborador directo del encargado de turno, el operario con manejo de caja será responsable de los faltantes debidamente justificados, juntamente con el encargado de turno, no así el operario que maneje caja.

*Mantenimiento:* Se considera operario de mantenimiento al empleado que realice especialmente tareas de pintura, soldaduras, electricidad máquinas, etc.

*Chofer de grúas:* Será considerado chofer de grúas y/o remolque a todo el personal afectado al movimiento de vehículos, mal estacionados en los parquímetros medidos privados.

*Sereno:* Se considerará sereno a aquel personal que realice exclusivamente tareas de guardia y/o vigilancia. Si cumpliera otras distintas a las mencionadas anteriormente, se lo considerará encargado.

*Lavado en playas:* En todos los establecimientos de playas, garajes y/o cocheras, que realicen tareas de lavado y/o limpieza de vehículos, deberá encuadrarse en la categoría de la escala de lavaderos y/o lavaderos automáticos y deberá percibir la remuneración correspondiente a dicha categoría.

**Art. D** - Del fondo convencional, solidario y social (Cap. VIII - art. 46) y fondo de asistencia recíproca y solidaria (Cap. VIII - art. 47): En todos los establecimientos donde no exista personal con relación de dependencia se determina que, a los fines exclusivos del cumplimiento de los artículos 46 y 47, los aportes patronales se deberán efectuar calculados en base a la remuneración correspondiente a 1 (un) encargado de turno. Estos aportes tendrán el destino estipulado en los artículos mencionados.

Todo empleador que cuente con personal jubilado tendrá que hacer los aportes determinados en los artículos 46 y 47 del presente convenio.