

CONVENIO COLECTIVO 371/03 ESTACIONES DE SERVICIO

PARTES INTERVINIENTES: Por la parte empleadora, Confederación de Entidades del Comercio de Hidrocarburos y Afines de la República Argentina (CECHA), como entidad nacional con representación en todas las Provincias de la República Argentina, Ciudad Autónoma de Buenos Aires e Islas Malvinas y la Federación de Empresarios de Combustibles de la República Argentina (FECRA), con representación en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, dejando a salvo la representatividad de las distintas Cámaras y Federaciones actualmente adheridas a CECHA y por la parte gremial, la Federación de Obreros y Empleados de Estaciones de Servicio, Garajes, Playas de Estacionamiento, Lavaderos Automáticos y Gomerías de la República Argentina (FOESGRA) personería gremial 1373, y el Sindicato de Obreros y Empleados de Estaciones de Servicio, Garajes y Playas de Estacionamiento (SOESGyPE) personería gremial 493.

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 artículo 4, en todo el ámbito nacional. 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. El presente Convenio Colectivo de Trabajo tendrá vigencia por el término de dos (2) años a partir de la fecha de su homologación.

Art. 3 - ÁMBITO DE APLICACIÓN. Para todo el territorio nacional incluyendo la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Provincia de Buenos Aires y la totalidad de las restantes Provincias de la República Argentina, con la excepción de las Provincias de Córdoba y Santa Fe, para estas últimas por el término de la vigencia del presente Convenio.

Art. 4 - PERSONAL COMPRENDIDO. Personal que se desempeñe en estaciones de servicio y puestos de abastecimiento de cualquier tipo.

Art. 5 - CATEGORÍAS

1. Encargado de turno.
2. Operario de playa.
3. Operario de servicio.
4. Personal administrativo.
5. Operario auxiliar.
6. Operario conductor.

7. Operario/a de interior y anexo.

8. Franquero o turnante.

9. Sereno.

Art. 6 - DISCRIMINACIÓN DE TAREAS

A) ENCARGADO DE TURNO: Será considerada aquella persona que asumirá, en el turno correspondiente, la responsabilidad de estar a cargo del establecimiento, velar por el buen funcionamiento, recibir los insumos y efectuar la verificación de los tanques, tanto subterráneos como cisternas, la reposición de productos para la venta al público, la recepción de las recaudaciones de los operarios de playa, asimismo el control y autorización de los cheques, tarjeta de crédito, supervisión de la limpieza y mantenimiento, control de los servicios de lavado y engrase, control de la lectura del estado de los totalizadores de los surtidores al comienzo y cierre del turno, del buen trato y cordialidad al público, verificación de las tareas realizadas por los operarios y confección de la planilla de caja de turno.

B) OPERARIO DE PLAYA: Será considerado operario de playa todo el personal que realice tareas de expendio de combustibles, limpieza de parabrisas, revisado y reposición de aceites de motor, agua de radiador, agua de baterías, revisión de la presión de los neumáticos, siendo colaborador directo del encargado de turno, el operario de playa que maneje fondos se hará acreedor del beneficio del artículo 12. Será responsable de la confección de la planilla de caja o de turno en el supuesto de ausencia del encargado de turno.

C) OPERARIO DE SERVICIO:

1. Engrasador: Será considerado todo empleado con conocimiento referido a la tarea de engrase y lubricado de acuerdo a las exigencias que la industria automotriz moderna requiera.

2. Lavador: Se considera en esta categoría a todo empleado que efectúe limpieza, lavado y secado de automotores, contemplándose también la extracción de barros de las fosas de lavado.

3. Gomero: Será considerado en esta categoría todo empleado que realice tareas inherentes a la actividad.

D) PERSONAL ADMINISTRATIVO: Serán considerados a todos los empleados que realicen tareas relacionadas a la administración del establecimiento, bancarias y de cobranzas de cuentas corrientes, estas últimas en sede del establecimiento, manejo de computadoras y todo lo relacionado a la administración. Al personal administrativo que deba efectuar cobranzas afuera del establecimiento, la patronal les proveerá de los medios necesarios para su desplazamiento, movilidad y/o gastos de movilidad.

E) OPERARIO AUXILIAR: Se considerará operario auxiliar al trabajador que realice especialmente tareas de mantenimiento del establecimiento, en forma habitual y no eventual.

F) 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. A aquel operario conductor que deba trasladarse a más de sesenta (60) kilómetros, además de la remuneración que se le asigne deberá abonársele los gastos de movilidad y viáticos por cada kilómetro recorrido lo que en ese concepto le corresponda.

G) OPERARIO/A DE INTERIOR Y ANEXOS A ESTACIONES DE SERVICIO: Será considerado aquel operario que realice, bajo la supervisión del encargado de turno, las provisiones de los insumos y consumos, cobranzas de todo tipo de ventas o servicios, que se realicen del control y reposición de existencias de insumos, y toda otra actividad que se desarrolle en el interior de los anexos.

H) FRANQUERO O TURNANTE: Las mismas tareas, obligaciones y derechos de aquel a quien reemplace.

I) SERENO: Se considerará sereno aquel que realice exclusivamente tareas de guardia y/o vigilancia. Si cumpliera otras distintas a las mencionadas anteriormente, se lo considerará encargado, siempre y cuando en el lugar de trabajo se encuentre solo durante todo el horario para desempeñar tareas varias.

ACLARACIÓN: Todas estas tareas deberán efectuarse dentro de la jornada legal de trabajo establecida, incluida la confección de las respectivas planillas de caja.

Art. 7 - MODIFICACIONES DE LAS FORMAS Y MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO. El empleador no podrá modificar las formas y modalidades del contrato de trabajo, cuando dicha decisión implique agravio moral o perjuicio económico para el trabajador. El trabajador de una categoría determinada no podrá realizar tareas de una categoría inferior.

Art. 8 - INTERCAMBIOS DE TAREAS EN CASOS ESPECIALES. Las empresas se reservan el derecho de intercambiar las tareas en los casos que medien ausencia del personal y siempre que medien motivos justificados, en un todo de acuerdo con los objetivos irrenunciables de mantener y/o aumentar la eficiencia del establecimiento.

Art. 9 - TAREAS LIVIANAS. A todo el personal que por accidente de trabajo, enfermedad inculpable o profesional, que quede parcialmente incapacitado, el empleador deberá fijarle nuevas tareas, las mismas serán acorde a su capacidad de trabajo.

Art. 10 - SALARIOS. Quedan establecidos los siguientes salarios para la actividad:

A) Para el ámbito territorial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y la Provincia de Buenos Aires:

Las remuneraciones mencionadas no comprenden los importes acordados por el Poder Ejecutivo Nacional en virtud de la legislación de emergencia (decreto 905/2003).

B) Para el resto del territorio nacional, de conformidad a lo previsto en el artículo 3:

* Nota: El franquero o turnante recibirá el salario de acuerdo a la categoría que desempeñe.

Art. 11 - ANTIGÜEDAD. Establecerse que por cada año de antigüedad que el obrero cumpla en el establecimiento, percibirá un uno por ciento (1%), mensual del total de las remuneraciones básicas en concepto de escalafón por antigüedad.

Art. 12 - MANEJO DE FONDOS

A) Todo personal que maneje fondos de los empleadores y se desempeñe en establecimiento con domicilio en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y Provincia de Buenos Aires, percibirá un adicional por riesgo de caja de \$ 30 (treinta pesos).

B) El personal que maneje fondos de la empleadora y se desempeñe en el resto del país de conformidad a lo previsto en el artículo 3 percibirá un adicional por riesgo de caja de \$ 22 (veintidós pesos).

Art. 13 - PREMIO A LA ASISTENCIA

A) Al personal que se desempeñe en establecimiento con domicilio en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y Provincia de Buenos Aires, se le otorgará un premio mensual a la asistencia, consistente en una bonificación especial de \$ 30 (treinta pesos).

B) Al personal que se desempeñe en establecimiento con domicilio en el resto del país, de conformidad con el artículo 3, se le otorgará un premio mensual a la asistencia de \$ 22 (veintidós pesos). Esta bonificación no será efectiva cuando el trabajador incurra en una falta injustificada y/o tres (3) llegadas tardes en el mes. Constituyen inasistencia justificadas las siguientes:

- a) Permisos gremiales.
- b) Licencia por matrimonio.
- c) Nacimiento de hijos.
- d) Licencia anual.
- e) Accidentes de trabajo.

f) Fallecimiento de: madre, padre, esposa e hijos.

Art. 14 - DÍA DE LA ESTACIÓN DE SERVICIO. Se reconocerá el día 27 de agosto de cada año, como el día de los empleados de la actividad, el mismo será abonado con un recargo del 100%, para el caso de aquel operario que deba prestar servicio.

Art. 15 - EXÁMENES PREOCUPACIONALES. Los exámenes preocupacionales se realizarán de acuerdo a las disposiciones y leyes vigentes.

Art. 16 - HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO. Cada empresa deberá cumplir con la legislación vigente en materia de seguridad hacia sus empleados y bienes.

Art. 17 - REUBICACIÓN DEL PERSONAL. Las empresas actuarán en base a disposiciones y leyes vigentes en la materia.

Art. 18 - SEGURO DE VIDA COMPLEMENTARIO. Se tratará por la Comisión de Seguimiento Paritario (creada por el artículo 53).

Art. 19 - BONIFICACIÓN POR ENLACE. Se ajustará a lo que disponen las leyes vigentes.

Art. 20 - SUBSIDIO POR NACIMIENTO DE HIJOS. Se ajustará a lo que disponen las leyes vigentes.

Art. 21 - SUBSIDIO POR FALLECIMIENTO. Se ajustará a lo que disponen las leyes vigentes.

Art. 22 - APOORTE PARA LA OBRA SOCIAL. Se ajustará a lo que disponen las leyes vigentes.

Art. 23 - PERMISO CON GOCE DE SUELDO. Por casamiento de hijos tendrá derecho a un (1) día de permiso. Por fallecimiento de padres tres (3) días de permiso. En caso de que el fallecimiento tenga lugar a más de cien (100) kilómetros del lugar habitual de trabajo, se ha de ampliar a cinco (5) días. Por fallecimiento de: abuelos, tíos, nietos, hermanos y hermanos políticos, tendrán derecho a un (1) día de permiso. Por mudanza, tendrá un (1) día de permiso. En todos los casos mencionados anteriormente se le otorgará al trabajador el permiso con goce de sueldo y sin que se compute inasistencia.

Art. 24 - QUEBRANTO DE CAJA. En caso de asalto o robo al personal que se desempeñe en el manejo de fondos de la patronal debidamente comprobado por autoridad competente, la empresa se hará cargo de los perjuicios ocasionados por este imprevisto; igualmente en los casos que manejen la caja varios obreros y empleados y/o patrones, en ningún caso deberán descontarse faltantes a los trabajadores ya que para hacerse cargo de sumas de dinero, deberá manejar los fondos la persona que se haga responsable de acuerdo a la categoría que debe tener en su labor específica. Las cuentas deberán rendirse en planillas diarias, las que serán controladas dentro de los cinco (5) días posteriores.

Art. 25 - SALARIO FAMILIAR. Se aplicará de acuerdo a lo establecido por la ley 24714 y sus modif., en los montos familiares que establece la Caja de Compensación del Salario Familiar para Empleados de Comercio y/o ley que lo reemplace.

Art. 26 - CUOTA SINDICAL. Se establece una cuota sindical del tres (3) por ciento, sobre todas las remuneraciones que perciba el empleado, aporte que se encuentra a cargo

exclusivo del trabajador y cuyos montos serán determinados por los Sindicatos en tiempo y forma legal. La parte empresaria se constituye en agente de retención de dichos fondos, dentro del marco de las obligaciones y responsabilidades que emergen de la ley 23551. El empleador se compromete a permitir la verificación, por parte de los inspectores que a tal fin determine la parte gremial, de los aportes correspondientes a cuota sindical y seguro de vida.

Art. 27 - APOORTE MUTUAL SINDICAL. Todos los empleados comprendidos en el presente Convenio, afiliados o no deberán aportar el uno por ciento (1%) mensualmente del total de las remuneraciones básicas que perciba el trabajador, y el empresario el uno por ciento (1%), los que serán depositado en la cuenta especial de SOESGyPE, para todos aquellos empleadores con domicilio en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y en la Provincia de Buenos Aires, y en la cuenta de FOESGRA o la entidad adherida que tal Federación determine para aquellos empleadores con domicilio en el resto del país, siendo responsabilidad de la parte patronal efectuar las retenciones y los depósitos correspondientes. Los litigios existentes y/o de futuro los tratará el Comité paritario de interpretación y negociación salarial.

Art. 28 - RELACIONES ENTRE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL Y LOS EMPLEADORES. Las relaciones entre los trabajadores y los empleadores en los establecimientos signatarios del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se ajustarán al presente ordenamiento y a las disposiciones previstas en la ley 23551 y su reglamentación:

a) La organización gremial tomará intervención en todos los problemas y conflictos laborales que afecten total o parcialmente al personal de un establecimiento, con la expresa finalidad de buscar solución a los mismos y componer los intereses afectados.

b) La representación gremial del SOESGyPE, en cada establecimiento se integrará conforme a la ley 23551.

c) Las designaciones de delegados y/o congresales nacionales deberán ser notificadas al empleador por la organización sindical mediante telegrama, o por otra forma documentada con constancia expresa de su recepción.

d) En los establecimientos cuyo personal carezca de la antigüedad requerida por la ley, las relaciones entre los trabajadores y los empleadores se regirán por una Comisión Provisoria.

e) La representación gremial del establecimiento tomará intervención en todos los problemas laborales que afecten total o parcialmente al personal, para ser planteados en forma directa ante el empleador o la persona que éste designe.

f) El representante gremial que deba ausentarse de su lugar de trabajo durante la jornada de labor para realizar funciones gremiales comunicará esta circunstancia a su superior inmediato, quien deberá extender por escrito la correspondiente autorización en la que constará el destino, fijando la oportunidad de la salida hasta un máximo de 16 horas mensuales con goce de haberes (artículo 44, inciso c] de la ley 23551); similar beneficio se concederá a quienes se desempeñen como miembros de las Comisiones Directivas y de las seccionales del SOESGyPE.

g) Los empleadores no podrán disponer traslados o cambios de horarios de los delegados, sin garantizar la tutela de los intereses y derechos de los trabajadores, teniendo en cuenta la diversidad de sectores, turnos, y demás circunstancias de hecho, que hagan a la organización de la explotación o del servicio, sin previa comunicación a la organización sindical.

h) En todos los establecimientos de la actividad podrán colocarse en su lugar visible no accesible al público a solicitud del delegado sindical, vitrinas o pizarras para uso exclusivo de la Comisión interna, a fin de facilitar a ésta la publicidad de las informaciones sindicales al personal, sin poderse utilizar tales exhibidores para otros fines que no sean estrictamente gremiales. Por lo tanto, todas las comunicaciones, afiches o carteles, como asimismo inscripciones de cualquier naturaleza, dentro de lo normado en el párrafo anterior, no podrán efectuarse fuera de la misma. Los empleadores no pondrán inconvenientes para que el personal pueda enterarse de las comunicaciones, siempre y cuando no se formen aglomeraciones frente a las pizarras o vitrinas y no se afecte la marcha normal del establecimiento y/o los servicios.

Art. 29 - FONDO CONVENCIONAL ORDINARIO. Tomando en consideración que las entidades firmantes del Convenio 322/99 prestan efectivo servicio en la representación, capacitación y atención de los intereses particulares y generales de trabajadores y empleadores, abstracción hecha de que los mismos sean afiliados o no a sus respectivas organizaciones, ambas partes coinciden en reconocer la necesidad de arbitrar los medios idóneos económicos para emprender una labor común que permita concretar, dentro de sus áreas de actuación, todo tipo de actividad que propicie la elevación cultural, educativa, de capacitación profesional, recreativa, de asesoramiento técnico y profesional, tanto de los trabajadores como de los empresarios de la actividad y la defensa de sus respectivos intereses sectoriales, obligándose, respecto de los trabajadores y empleados comprendidos en esta Convención, sean o no afiliados a las mismas, a evacuar las consultas de interés general o particular que correspondan y a recoger las inquietudes sectoriales que llegan a su conocimiento.

A tales efectos, resulta necesario estructurar un sistema que cuente con los medios suficientes que haga factible enfrentar los gastos y erogaciones que habrá de demandar el cumplimiento de los fines enunciados y teniendo en cuenta la inflación ocurrida en nuestro país desde enero de 2002. Por ello convienen en instituir una contribución, consistente en la obligación a cargo de los empleadores de la actividad comprendida en esta Convención Colectiva de Trabajo, de pagar el dos por ciento (2%) mensual calculado sobre el total de las remuneraciones abonadas al personal de la actividad. De tal contribución empresarial corresponderá el uno por ciento (1%) a la organización gremial y el uno por ciento (1%) a las organizaciones empresariales, debiendo cada parte establecer sus sistemas propios para otorgar las prestaciones que permitan obtener el objetivo enunciado y pretendido. Respecto de la recaudación destinada al sector sindical correspondiente a empresas con domicilio en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y Provincia de Buenos Aires, la misma será destinada al SOESGyPE (Personería gremial 493), y la recaudación correspondiente a empresas con domicilio en el resto del país será destinada a la FOESGRA (Personería gremial 1373) o la entidad adherida que dicha Federación determine. Esta contribución es totalmente ajena a los aportes y contribuciones que surjan de otras disposiciones o de las

leyes de obra social. La mecánica operativa, relacionada con la percepción, la distribución, el control y fiscalización de la contribución establecida por el presente artículo será la siguiente:

1) El pago de la contribución se hará mediante depósito bancario, utilizándose las boletas que dispongan CECHA y FOESGRA, en su carácter de oficina recaudadora y dicho depósito deberá ser realizado hasta el día quince (15) del mes siguiente al correspondiente a las remuneraciones devengadas por el personal del establecimiento que genere la obligación.

a) Sólo se considerarán pagos válidos, a los efectos de cancelar la obligación que se instituye por el presente, aquellos que se lleven a cabo mediante depósitos bancarios realizados en la entidad bancaria que se menciona en el inciso siguiente, o en su defecto aquellos por los que se extienda recibo la oficina recaudadora, con oportuna rendición de cuentas a las entidades sindicales. Asimismo sólo se consideran válidos los certificados de libre deuda que sean extendidos por la oficina recaudadora, en ocasión de tramitarse transferencias de fondos de comercio de establecimientos del sector empleador y toda otra transacción que implique la obligación de emitir este tipo de certificado, quedando en consecuencia la entidad empleadora facultada para cursar las pertinentes oposiciones a que autoriza la legislación vigente y aplicar las liquidaciones de deuda que correspondan.

b) Las organizaciones sindicales colaborarán en la gestión de cobro del fondo convencional incorporando a las inspecciones que realicen la fiscalización del pago de este concepto, debiendo remitir las actas que por falta de pago confeccionen a la oficina recaudadora para la prosecución del trámite de cobro por parte de esta última.

2) Las partes signatarias procederán a la apertura de la cuenta recaudadora en el Banco de la Nación Argentina, Casa Matriz (que de común acuerdo podrá ser sustituida por otra, si existiere o surgiere alguna imposibilidad por parte de dicha entidad bancaria) que será receptora de la totalidad de los depósitos, ya sea que provengan de pagos usuales y normales o de los cobros que se originen en la liquidación en mora, ya sea por acuerdos judiciales o extrajudiciales.

3) Sobre la cuenta recaudadora no podrá efectuarse libranzas por las signatarias individualmente, debiéndose dar instrucciones en forma conjunta al Banco de la Nación Argentina o al que corresponda, para que proceda a distribuir la recaudación, previa deducción de sus gastos por comisiones bancarias, por partes iguales, en las cuentas corrientes individuales que al efecto abrirán las signatarias en el mismo Banco.

4) CECHA y FOESGRA, tendrán a su cargo a través de una oficina recaudadora creada al efecto la gestión recaudatoria, pudiendo ejercer toda acción legal, judicial o extrajudicial para exigir el pago de los morosos, hallándose autorizada para reclamar la totalidad de la contribución convencional del dos por ciento (2%) con más actualizaciones e intereses, celebrar acuerdos judiciales y/o extrajudiciales.

5) La organización sindical, atento a las labores a cargo de CECHA relativa a la distribución de las boletas, confección de padrones, le reconoce en concepto de gastos

administrativos y como pago único, un tres por ciento (3%) del importe total que mensualmente le acredite al Banco designado en su cuenta individual. Dicho porcentaje será abonado a CECHA del día 1 al 15 de cada mes, sobre la acreditación registrada del mes anterior, adjuntando fotocopia del respectivo extracto bancario.

Art. 30 - PERMISOS GREMIALES. A todos los obreros y empleados que integren las comisiones o consejos paritarios, la parte empresaria se hará cargo de los días que utilice para cumplir con dicha función; lo mismo ocurrirá cuando los obreros y empleados y/o delegados deban concurrir a Congresos de la Federación Nacional que los agrupa.

Art. 31 - RETIRO DEL PERSONAL PREAVISADO. Todos los obreros y empleados trabajadores que se encuentren "preavisados" y consigan un nuevo empleo los empresarios deberán aceptar y dar por cumplido el preaviso de acuerdo a la Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 32 - ENSEÑANZA MEDIA, SUPERIOR Y UNIVERSITARIA. Todos los trabajadores que realicen estudios especiales secundarios o universitarios gozarán de permisos por exámenes con pago de haberes, debiendo acreditar por la autoridad competente el correspondiente certificado. Todo ello se ajustará a las disposiciones legales establecidas por la ley 20744 o la que la reemplace.

Art. 33 - PERMISO POR TRÁMITE PRENUPCIAL. El personal femenino y/o masculino que deba concurrir a efectuar examen prenupcial, trámite de casamiento, se le otorgará licencia con goce de haberes por el término que demande dicho trámite, teniendo muy en cuenta las modalidades y características de cada localidad; la misma no podrá exceder de dos (2) días y no se computará la inasistencia.

Art. 34 - VACACIONES. Las licencias anuales pagas se otorgarán de acuerdo a lo determinado en la ley 20744 o la que se encuentre vigente.

Art. 35 - CÓMPUTO PARA LA ANTIGÜEDAD POR ESCALAFÓN. A todos los trabajadores reingresantes al establecimiento se les reconocerá el tiempo trabajado anteriormente, a los efectos del cómputo de la antigüedad, siempre que no hubieren percibido indemnización por antigüedad y preaviso, en cuyo caso se le reconocerá la antigüedad para gozar del escalafón que establece el artículo 11 del presente Convenio.

Art. 36 - ALTAS Y BAJAS DEL PERSONAL. Mensualmente los empresarios comunicarán en forma fehaciente a SOESGyPE y/o FOESGRA, según corresponda, las altas y bajas que se produzcan dentro del personal, a los fines de las prestaciones de los servicios que brinda la mutual sindical del gremio y la obra social. El incumplimiento en observar esta disposición hará pasible al empleador del pago obligatorio de los aportes y contribuciones que se establecen en el artículo 27 de este Convenio, que hacen al mantenimiento de la mutual sindical y la obra social.

Art. 37 - VACANTES EN CATEGORÍAS SUPERIORES. Todo personal clasificado que se desempeña en una categoría superior percibirá mientras dure ese desempeño, automáticamente, el sueldo inicial que le corresponda a dicha categoría. Todo obrero o empleado que sea promovido a una categoría superior, comenzará percibiendo el salario mínimo de dicha categoría, sin excepciones, hasta cumplir la antigüedad, en la que quedará fijo y percibirá todos los beneficios y haberes de la nueva categoría.

Art. 38 - MODIFICACIONES DE LAS FORMAS Y MODALIDADES DEL CONTRATO. La obligación genérica de todo trabajador es la de prestar aquellas tareas propias de su categoría y clasificación profesional. En situaciones transitorias prestarán la debida colaboración efectuando aquellas tareas que requiera la organización empresaria, aunque no sean específicamente de su categoría o función, y no implique menoscabo moral o material.

Art. 39 - BOLSA DE TRABAJO. Existirá en cada organización, tanto en SOESGyPE y/o FOESGRA, como en las Cámaras Empresarias, una bolsa de trabajo, donde la parte empresaria podrá solicitar el personal que necesite para cubrir cualquier categoría del presente Convenio.

Art. 40 - FORMACIÓN DE PARITARIA. La Comisión Paritaria se formará por igual cantidad de miembros representantes de la rama gremial obrera y empresarial, comprometiéndose a realizar las interpretaciones de este Convenio en forma correcta, expidiéndose para cada una de las controversias, en forma conjunta. Las Comisiones Especiales que surgen de este Convenio se regirán por las mismas pautas.

Art. 41 - Las empresas se reservan el derecho de intercambiar tareas entre su personal con el objeto de cumplir con una mejor atención al público, sobre todo en caso de emergencias por enfermedad, accidentes y/o ausencia de operarios; sólo deberá cumplir con el requisito de abonar la diferencia de categoría, cuando el empleado realizare una función con sueldo superior al de su calificación profesional. Si la sustitución fuera durante más de seis (6) meses se considerará promovido a dicha categoría.

Art. 42 - UNIFORME DE LOS TRABAJADORES. La ropa de trabajo de los empleados comprendidos en el presente Convenio, deberá ser uniformada, estando a cargo del empleador el modelo de la prenda, tipo de tela y color de la misma, las que deberán ser adecuadas a la época de verano o invierno, siendo las mismas de uso obligatorio. Los empleadores entregarán, libre de cargo, tres (3) uniformes anuales. Se entiende por ropa de trabajo lo siguiente: Personal de playa: tres camisas, tres pantalones, una campera y dos pares de zapatos. Personal administrativo: el uniforme será de acuerdo a lo que disponga la empresa, correspondiéndole tres uniformes por año y dos pares de zapatos. Lavadores - Engrasadores: se les entregará tres mamelucos o similares, una campera y un par de zapatos, 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. Al personal que se desempeñe en la categoría de operario de interior y anexos, se les proveerá de tres uniformes, dos pares de zapatos y una campera o saco.

Art. 43 - Los empleados de la actividad que integren sociedades de cualquier tipo que no se ajusten a la ley y sean meras sociedades para eludir los aportes provisionales y/o establecidos por este Convenio de Trabajo no serán considerados trabajadores por equipo y por lo tanto son empleados, debiendo hacer todos los aportes que establece este Convenio, para el mantenimiento de la mutual sindical, obra social y Fondo Convencional Ordinario. Las estaciones de servicio que alquilen los lavaderos, engrases y cualquier otra actividad a terceros, tendrán la obligación de hacer los aportes antes mencionados, teniéndose muy en cuenta que el principal responsable es el titular:

a) queda totalmente prohibido el trabajo a destajo y/o comisión;

b) los empresarios darán estricto cumplimiento a las disposiciones legales y sus reglamentaciones, en cuanto disponga el trabajo y el descanso de los menores de 18 años de edad.

Art. 44 - JORNADA DE TRABAJO. La jornada de trabajo se desarrollará de lunes a domingos, conforme a las disposiciones legales y modalidades vigentes y/o existentes en los respectivos lugares de trabajo. Sin perjuicio de gozar del franco compensatorio según ley salvo lo dispuesto para las actividades de lavado, engrase y cambio de aceite previstas en el artículo siguiente.

Art. 45 - En los establecimientos comprendidos en el presente Convenio, las tareas de lavado, engrase y cambio de aceite deberán concluir a las 13:00 hs del día sábado y hasta las 24:00 hs del día domingo; los que trabajen en el horario antes mencionado deberán percibir una remuneración equivalente al 100% por cada hora de trabajo.

Art. 46 - Todo exceso sobre la jornada de trabajo legal deberá comprender una compensación de la siguiente manera: en horas diurnas con el 50% de recargo sobre la hora ordinaria y en horas nocturnas al 100% de recargo. El horario nocturno comprende desde las 21:00 hs hasta las 6:00 hs de la mañana siguiente; la jornada nocturna tiene una duración de siete (7) horas, según artículo 200 de la ley 20744 y/o vigente.

Art. 47 - En los días no laborables quedará el personal mínimo imprescindible, los que gozarán del franco compensatorio en la semana inmediata posterior. Sin perjuicio del franco correspondiente por ley.

Art. 48 - CONDICIONES DE TRABAJO. Las vacantes o los nuevos puestos que se produzcan en la empresa, deberán ser cubiertos por obreros o empleados de la categoría inferior, en razón de la antigüedad y competencia, siempre que reúnan las condiciones de idoneidad del cargo, debiendo abonárseles el sueldo correspondiente a la nueva categoría que cubre. En todos los casos se cumplimentarán las siguientes exigencias:

a) Conservarán en perfectas condiciones de limpieza las herramientas. Los empleadores facilitarán la reposición de las mismas a efectos de un mejor rendimiento en sus tareas, siempre que el empleado u obrero lo demande justificadamente.

b) El trabajador de cada categoría deberá encargarse de la limpieza de su sector correspondiente.

Art. 49 - REGLAMENTACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

a) todos los trabajadores de cualquier categoría deben guardar entre sí un trato cordial, encuadrado dentro de las reglas de urbanidad y decoro;

b) los trabajadores sólo recibirán órdenes e instrucciones por vía jerárquica, es decir que ningún trabajador recibirá o podrá dar órdenes a otro obrero o empleado de igual categoría;

c) ningún trabajador podrá ser reconvenido por la patronal en presencia de terceros, aquélla deberá hacerlo con la mayor corrección y la debida reserva.

Art. 50 - A los fines del cumplimiento de la jornada de trabajo los empresarios llevarán obligatoriamente una planilla de horarios y descansos, en la que se registrará el horario de entrada y salida del personal, categoría, fecha de ingreso, etc., y deberán constar los días en que gozará del día y medio de franco semanal, que deberá ser corrido. Asimismo, los empresarios deberán, mensualmente, hacer constar en los recibos de haberes todas las horas extra de trabajo del personal, sobre las que se deberán hacer los respectivos aportes jubilatorios, debiendo tenérselas muy en cuenta para el pago del aguinaldo, en igual forma que los feriados trabajados. De esta manera se pretende evitar que los trabajadores se vean perjudicados en sus aportes previsionales y/o percibir menor monto en el pago del sueldo anual complementario.

Art. 51 - PERMISOS ESPECIALES SIN GOCE DE SUELDO. Cuando un trabajador tenga más de doce (12) meses de antigüedad en la empresa, ésta le podrá conceder, a su pedido justificado, treinta (30) días corridos sin goce de haberes, debiéndosele conservar el puesto y contar el período de ausencia como si lo hubiera trabajado, a los efectos de la antigüedad en la firma.

Art. 52 - 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 del Comité Paritario de Interpretación y Negociación Salarial. Todo esto conforme a la reglamentación de la ley 24467.

Art. 53 - El Comité entrará en funcionamiento dentro del plazo de treinta (30) días de la fecha de entrada en vigencia del presente Convenio y tendrá carácter permanente y sus resoluciones serán de cumplimiento obligatorio para las partes.

Art. 54 - El Comité se constituirá con tres (3) representantes del SOESGyPE y/o FOESGRA, e igual cantidad por la parte empleadora. 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 siete (7) días de anticipación. El quórum requerido para sesionar válidamente será de dos (2) representantes por sector. A los efectos de las votaciones que en el ámbito de éste se realicen, se computará un (1) 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.

Art. 55 - FUNCIONES. El Comité Paritario de Interpretación y Negociación Salarial será el encargado de:

- a) Interpretar el alcance y aplicación del presente Convenio.
- b) En el ámbito de las empresas, estudiar y establecer las categorías y promociones del personal, 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 recomendaciones del Comité.

e) La representación empresarial recomendará en todos los casos que las firmas de la actividad que tengan dudas ante la aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se aplique el mismo y luego se trate en el Comité.

f) A partir de la homologación del Convenio por la autoridad de aplicación, el Comité tendrá como función estudiar y/o acordar la política salarial a los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente. La misma deberá reunirse con representación de ambos sectores cada vez que alguna de las partes lo solicite, con una anticipación de diez (10) días, o cuando la convoque la autoridad pública. Esta Comisión será integrada por las mismas personas y representaciones que integran el Comité de Interpretación (tendrá como función estudiar y/o acordar según el artículo 52).

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

Art. 56 - Con el fin de documentar adecuadamente las reuniones del Comité creado por el presente, a la finalización de éstas, 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. 57 - 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 prevención asistencial que se llevará a cabo a través de la obra social sindical reforzando así la salud de los componentes de la actividad, a tales efectos los trabajadores comprendidos en este Convenio, afiliados o no, a la Asociación Sindical efectuará una contribución mensual destinada al cumplimiento de las prestaciones asistenciales y de capacitación productiva que realizará la Asociación Sindical de acuerdo a la facultad establecida en el artículo 9 de la ley 14250, dicho aporte consistirá en una suma de pesos ocho (\$ 8) que será retenida por los empleadores de los haberes del personal.

Estos importes serán depositados en una cuenta corriente que la organización sindical abrirá en el Banco de la Nación Argentina - Sucursal Plaza de Mayo. Dichos fondos serán objeto de una administración y contabilización especial que la organización sindical llevará y documentará separada e independientemente de los demás bienes y fondos de la organización sindical, cuya administración será ejercida exclusivamente por la Comisión Directiva de la Asociación.

Art. 57 bis - Todo el personal comprendido en el presente Convenio Colectivo a partir de su homologación, percibirá una suma mensual fija de pesos ocho (\$ 8) a cuenta de los aumentos que disponga el Poder Ejecutivo Nacional a partir del mes de junio del año 2003, revistiendo el carácter de no remunerativo.

Art. 58 - De acuerdo al artículo 83 de la ley 24467 y el decreto 146/1999, las partes establecen que el plantel de la pequeña empresa será de hasta sesenta (60) trabajadores en todos los casos.

Art. 59 - La licencia anual ordinaria podrá ser otorgada fraccionada, en la medida en que un obrero goce de vacaciones en época de verano una vez cada dos períodos anuales. El aviso de otorgamiento deberá ser comunicado con treinta (30) días de anticipación a la época del licenciamiento. Asimismo las partes convienen en aquellos casos en que la licencia anual ordinaria sea de veintiún (21) días o más, el empleador podrá fraccionarla en la medida que el primer otorgamiento no sea inferior a los catorce (14) días. En ese caso el trabajador podrá tomar el resto de sus vacaciones dentro de los seis (6) meses de la fecha del primer fraccionamiento y previa comunicación fehaciente de su voluntad con treinta (30) días de anticipación al día en que eligió gozar del resto de su licencia.

Art. 60 - Los trabajadores de la actividad que no se encuentren específicamente categorizados en este Convenio, serán asimilados a alguna de las categorías existentes y percibirán las remuneraciones y adicionales correspondientes.

Art. 61 - En caso de aumento del plantel del personal y/o necesidad de cubrir las vacantes producidas, los empleadores deberán ofrecer dichos puestos de trabajo a aquellos trabajadores que se encuentren contratados a tiempo parcial. Dicho ofrecimiento debe efectuarse de manera fehaciente y por un plazo de 48 horas, a efectos de que el trabajador manifieste de idéntica forma su voluntad de aceptar el puesto. Su silencio será interpretado como negativa a cubrir el cargo ofrecido.

Art. 62 - CONDICIONES ESPECIALES PARA LA REGIÓN PATAGÓNICA. Todos los trabajadores comprendidos en esta Convención Colectiva de Trabajo que realicen tareas en forma permanente o transitoria, en las Provincias de La Pampa, Neuquén, Río Negro, Chubut, Santa Cruz, Tierra del Fuego e Islas Malvinas, percibirán un cinco (5) por ciento adicional sobre el total de las remuneraciones.

Art. 63 - PERÍODO DE PRUEBA. Las partes signatarias acuerdan que el período de prueba del personal ingresante será de doce (12) meses año de conformidad a lo previsto en el artículo 92 bis de la LCT, modificado por el artículo 3 de la ley 25013.

Art. 64 - Las relaciones laborales entre los trabajadores y aquellos emprendimientos empresarios que reunieren las condiciones previstas en el artículo 83 de la ley 24467, por encuadrarse en el Régimen de las Pequeñas Empresas, como así también las relaciones entre éstas y la entidad sindical signataria de este Convenio se regirán en un todo de acuerdo con lo previsto en las Secciones II, III, IV, V, VI, VII y VIII del Título III de dicha norma legal y decretos reglamentarios 737/1995 y 146/1999.

Art. 65 - PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD. Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar porque se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días; el resto del período total de licencia acumulará al descanso posterior que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días.

La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta de parto, o requerir su

comprobación por el empleador. La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados y gozará de las asignaciones que le confieren los Sistemas de la Seguridad Social.

Garantízase a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior.

Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio (7 y 1/2) meses anteriores o posteriores a la fecha de parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo así como, en su caso, el del nacimiento.

Cuando el empleador contara con ello, las trabajadoras deberán ser reubicadas en tareas acordes a su estado de embarazo a partir del sexto mes cumplido del mismo. A modo de ejemplo se establece que dichas tareas podrán consistir en trabajos de índole administrativo, atención de recepción, cajas, data entry, atención de monitores de seguridad, etc.

DESCANSOS DIARIOS POR LACTANCIA. Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de media hora para amamantar a su hijo en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha de nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por un lapso más prolongado. La trabajadora y la empresa de común acuerdo podrán convenir que los dos descansos de media hora antes referidos se tomen uno a continuación del otro, ya se al inicio o a la terminación de la jornada, totalizando un descanso diario de una (1) hora.

OPCIÓN A FAVOR DE LA TRABAJADORA. ESTADO DE EXCEDENCIA. La trabajadora con un año de antigüedad en la empresa que tuviera un hijo, luego de gozar de la licencia por maternidad podrá optar entre las siguientes alternativas: a) continuar su trabajo en la empresa en las mismas condiciones en que lo venía haciendo; b) renunciar a su trabajo en la empresa percibiendo una compensación por tiempo de servicio consistente en el 25% de su mejor haber mensual total de cada año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses; c) quedar en situación de excedencia, sin goce de sueldos, por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a seis (6); d) para hacer uso de los derechos acordados en los incisos b) y c), deberá solicitarlo en forma y por escrito; y e) en caso de nacimiento de un hijo con Síndrome de Down, la trabajadora tendrá derecho a los beneficios previstos por la ley 24716, para lo cual deberá cumplimentar los recaudos exigidos por dicha norma.

Art. 66 - ADOPCIÓN. En caso de adopción, la trabajadora mujer tendrá derecho a una licencia paga de treinta (30) días corridos. Para tener derecho a este beneficio deberá: 1) acreditar la decisión legal respectiva. A tal fin se identificará como acto de adopción el que otorgue la tenencia provisoria o definitiva; 2) tratarse de un menor de hasta 6 años.

Art. 67 - CONTRATACIÓN DE DISCAPACITADOS. Ambas partes acuerdan que la empresa podrá contratar personas discapacitadas, si las condiciones laborales de la misma lo permiten y el postulante a un cargo reúne las condiciones de idoneidad para ocupar el mismo; ello en una proporción del dos por ciento (2%) de la totalidad del personal, si la dotación no llegara a 100 empleados o excediera sin llegar a 200 y así sucesivamente, corresponderá uno por cada 50 empleados. Se entiende por discapacitada a la persona definida en el artículo 2 de la ley 22431, a fin de que cumpla tareas en las funciones

adecuadas a sus capacidades, que de corresponder le asignará la empresa. Se habilita esta modalidad de contratación en los términos consignados precedentemente, con los consecuentes beneficios para la empresa que las leyes vigentes o futuras prescriban.