

CONVENIO COLECTIVO 79/89
ESTACIONES DE SERVICIO
PARTIDOS DE BUENOS AIRES Y ZONA SUR DEL PAÍS

En la Ciudad de Buenos Aires, a los [...] día del mes de [...] del año mil novecientos ochenta y ocho, comparecen ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social - Dirección Nacional de Delegaciones Regionales Departamento de negociaciones colectivas y reclamaciones en su calidad de presidenta de la Comisión Negociadora; Amanda Gladys Montoya, en el expte. 830.753/88, a los efectos de suscribir el texto ordenado de la convención colectiva de trabajo aplicable al personal mencionado precedentemente, y como resultado del acta acuerdo final firmada el día 10 de noviembre de 1988, los siguientes miembros paritarios, señores: Raúl Amín, Manuel M. Pardo, Roberto Navarro, Rogelio C. Iannella, Miguel A. Quinteros, Alberto A. Muñoz, en representación del Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina; con domicilio en la Av. Belgrano 665, Capital y los Señores: Carlos Manuel Osvaldo Cano, Antonio Cucchiara, Remo Vercellone, Antonio Galassi, en representación de la Asociación de Estaciones de Servicio del Sur -ADESS- (Ex Cámara de Expendedores de Combustible, Líquidos y Afines de Bahía Blanca y Zona) con domicilio en Alsina 19, 2 Piso - Bahía Blanca, respectivamente, el cual constará de las siguientes cláusulas:

APLICACIÓN DE LA CONVENCION

VIGENCIA

Art. 1 - Las partes acuerdan que la vigencia del presente convenio será la siguiente: a partir del 1 de agosto de 1988 y hasta el 31 de julio de 1989, para las cláusulas salariales, y desde el 1 de agosto de 1988, hasta el 31 de julio de 1990, para las condiciones de trabajo. Las partes comprometen a reunirse en forma mensual a fin de analizar el desfase salarial que se pueda producir durante la vigencia del convenio colectivo de trabajo.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Art. 2 - El presente convenio será de aplicación obligatoria en todos los establecimientos que se desempeñan como estaciones de servicio (comunes y duales), lavaderos manuales o automáticos, garajes, estacionamientos y sus afines, venta de combustible, repuestos y accesorios expendio de combustibles en aeropuertos, vía pública, terminales y/o empresas de ómnibus, cooperativas agrícolas que expendan al público y toda otra actividad que se efectúe en la empresa.

ZONA DE APLICACIÓN

Art. 3 - El presente convenio será de aplicación obligatoria para los siguientes partidos de la Provincia de Bs. As.: Bahía Blanca, Coronel Suárez, Coronel Rosales, Villarino, Patagones, Adolfo Alsina, Tornquist, Coronel Pringles, Coronel Dorrego, Saavedra, Guaminí, Darregueira, y zona sur del País.

RECONOCIMIENTO REPRESENTATIVO MUTUO

Art. 4 - Las partes, 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 precedentemente detalladas (artículo 2).

a) La aplicación de la presente convención colectiva, por un empleador cuya actividad corresponda a cualquiera de las indicadas en el presente artículo, importará el reconocimiento automático por parte del mismo, sin admitirse alegación en contrario de la capacidad legal de representación del “Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor”, respecto de sus trabajadores dependientes y a todos los efectos legales.

b) La homologación de la presente convención colectiva 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 artículo anterior.

Asimismo, dicha homologación dejará sin efectos y sin valor legal alguno a cualquier disposición contenida en todo otro convenio colectivo de trabajo que se refiera, directa o indirectamente, ya sea en forma general o en forma específica, alguna o algunas de las actividades indicadas en el artículo 2.

PERSONAL COMPRENDIDO

Art. 5 - El presente convenio será de aplicación a todo el personal obrero y administrativo que se desempeñe en tareas de engrase, lavado manual, con máquinas automáticas expendio de combustible (por sistemas de surtidores o consolas), limpieza, mantenimiento, gomería, mecánica, venta de repuestos y accesorios y toda mercadería o servicios que se comercialicen en los establecimientos, así como todo trabajo que se vincule a la actividad de las estaciones de servicios (comunes y duales), lavaderos, garajes, estacionamiento, expendio de combustibles y lubricantes en aeropuertos, vía pública, terminales, empresa de ómnibus, cooperativas y cooperativas agrícolas.

PERSONAL TEMPORARIO CONTRATADO

Art. 6 - Se admitirá esta alternativa únicamente para caso de necesidades extraordinarias y transitorias en temporada estival siempre que, previo a ello, las empresas asuman el compromiso formal de cubrir los puestos de trabajo con personal de categorías inferiores, abonando las diferencias salariales correspondientes.

Una vez agotada esta instancia, las empresas podrán contratar personal temporario con carácter extraordinario y transitorio, mediante contratos escritos, por un lapso máximo de hasta OCHENTA Y NUEVE (89) días no renovables, debiendo entregar copia de dichos contratos al SMATA. Al vencimiento de estos contratos, las empresas no podrán invocar el carácter de extraordinario y transitorio de la(s) tarea(s) para la contratación de nuevo personal debiendo ante esta situación incorporar al plantel permanente a los trabajadores contratados.

Regirán para los trabajadores contratados las mismas condiciones de trabajo y salarios del presente convenio, sus modificatorias y cualquier otra disposición legal, reglamentaria, administrativa o convencional que ampare a los trabajadores beneficiados por el mismo. Las contrataciones a que se hace referencia deberán efectuarse directamente entre las empresas y el personal contratado, no admitiéndose la contratación con terceras empresas de trabajadores eventuales o transitorios.

Las empresas actuarán como agente de retención de las cuotas sindicales y de Obra Social de mutual de los trabajadores contratados, debiendo depositar dichos aportes y

contribuciones al SMATA, y su Obra Social. Deberán también dar cumplimiento con todos los aportes y contribuciones de la seguridad social. Se deja expresa constancia y así se conviene de conformidad, que en caso de conflictos colectivos las empresas no podrán contratar trabajadores.

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

DISCRIMINACIÓN DE CATEGORÍAS LABORALES Y DE TAREAS

Art. 7 - Quedan establecidas para la clasificación general de los establecimientos, las siguientes ramas:

- a) Encargado o Encargado de Turno.
- b) Lavadores, Engrasadores, Auxilio Mecánico, Gomeros, Electricistas, Alineadores, Secadores y Limpiadores.
- c) Expendedores de Combustibles, Playeros, Garajistas, Consoleros de Estaciones de autoservice, mantenimiento y limpieza de establecimientos.
- d) Administrativos, Vendedores de minimercados, vendedores de repuestos de accesorios por mayor y menor, empleados de buffet.
- e) Serenos.
- f) Choferes.
- g) Aprendices.

Inciso a: Serán considerados en esta rama todos los auxiliares que realicen las tareas inherentes a dichas especialidades.

Inciso b: Serán considerados en esta rama todos los auxiliares que realicen las tareas inherentes a dichas especialidades.

Inciso c: Serán considerados en esta rama todos los auxiliares que realicen las tareas inherentes a dichas especialidades.

Inciso d: Serán considerados en esta rama todos los trabajadores que realicen las tareas inherentes a dichas especialidades.

Inciso e: Serán considerados en esta rama todos los auxiliares que realicen tareas inherentes a dichas especialidades: exclusivamente tareas de guardia.

Inciso f: Serán considerados en esta categoría todos los trabajadores que habitualmente conduzcan unidades de la empresa, dentro y fuera de la ciudad.

Inciso g: Serán considerados en esta categoría todos los trabajadores menores de 18 años, quedando terminantemente prohibido para los mismos la realización de tareas en la sección de expendio de combustible.

DIVISIÓN POR CATEGORÍA

Art. 8 - Quedan establecidas las siguientes categorías:

- a) Encargado o Encargado de turno.
- b) Auxiliar de Servicio.
- c) Auxiliar de Playa
- d) Auxiliar Administrativo.
- e) Serenos.
- f) Choferes.
- g) Aprendiz.

Inciso a: Serán considerados en esta categoría aquellos trabajadores que en ausencia del empleador, gerente y/o delegación de funciones dadas por los antes nombrados asuma la responsabilidad de éstos a cargo del funcionamiento del establecimiento, también serán tareas de éste tomar y cobrar turno de lavado, engrase, gomería, taller y estadía, venta de repuestos y accesorios, serán responsables de confeccionar planillas y control de estado y existencia, recepción del dinero de los turnos y recepción de combustibles. Además, tendrán a su cargo la confección y control de las tarjetas de crédito.

Inciso b: Serán considerados en esta categoría todos los trabajadores que realicen tareas de engrase, lavado, secado, limpieza de automóviles, mecánica, gomería, alineación, tren delantero, electricidad, auxilio mecánico.

Inciso c: Serán considerados en esta categoría los trabajadores que realicen tareas de expendio de combustible en turnos diurnos y nocturnos, aquellos que se desempeñen en playas de estacionamiento, garajes, consoleros de estaciones automáticas y el personal de mantenimiento y limpieza de establecimientos.

Serán tareas para los expendedores, el expendio de combustible, aceites y lubricantes.

Para los playeros y garajistas, sus tareas serán el desenvolvimiento de las playas y cocheras descontadas las tareas del encargado y el personal de mantenimiento y limpieza.

Para los consoleros de estaciones automáticas, serán tareas únicamente el manejo de las consolas de despacho. Queda para éstos terminantemente prohibido cualquier otro tipo de tareas, como, por ejemplo, atención de mini- mercado, venta de aceite, accesorios, etc.

Para el personal de mantenimiento y limpieza del establecimiento serán sus tareas todas aquellas inherentes a su especialidad.

Inciso d: Serán considerados en esta categoría todos aquellos trabajadores que realicen tareas administrativas, ventas en minimercados, venta de repuestos y accesorios por mayor y menor y todo el personal que desarrolle tareas en buffet, restaurantes, comedores y/o bares anexos a los establecimientos.

Inciso e: Se considerará en esta categoría aquel personal que realice tareas de vigilancia y guardia exclusivamente.

Inciso f: Serán considerados en esta categoría todos los trabajadores que habitualmente conduzcan unidades de la empresa, dentro y fuera de la ciudad.

Inciso g: Serán considerados en esta categoría todos los trabajadores menores de 18 años, quedando terminantemente prohibido para los mismos la realización de tareas en la sección de expendio de combustible.

Sin perjuicio de todo lo expuesto, el trabajador afectado a alguna de las tareas enumeradas en cada categoría, podrá con su expresa voluntad y fehacientemente comprobada, destinarse a otra actividad de la misma categoría por colaboración con la empresa.

RELEVOS EN CATEGORÍAS SUPERIORES

Art. 9 - Todo el personal clasificado que pase a reemplazar a otro, en tareas especialmente determinadas en una categoría superior, percibirá el jornal inicial que corresponda a dicha categoría, a partir de la primera jornada normal de trabajo de efectuado el relevo y solamente por el tiempo que dure el mismo.

Si en dicho relevo cumpliera SESENTA (60) días, continuos o alternados durante la vigencia del presente convenio, automáticamente quedará incorporado a la categoría de dicho relevo. Este período se eleva a NOVENTA (90) días en el caso de aprendices.

VACANTES EN CATEGORÍAS SUPERIORES

Art. 10 - Serán cubiertas por aquellos trabajadores de categoría inmediata inferior, con mayor capacidad y antigüedad en ellas que demuestren poseer los conocimientos necesarios. En caso de discrepancia en cuanto a su preparación y su cumplimiento, intervendrá la Comisión Paritaria de Interpretación y, si el candidato indicado para ascender no reuniera las condiciones requeridas, la vacante será ocupada por el trabajador que le siga en el orden inmediato de capacidad, antigüedad y, así sucesivamente.

Todo personal clasificado que desempeñe tareas de una categoría superior, con carácter permanente, percibirá automáticamente el jornal que le corresponda a dicha categoría. Todo trabajador que sea promovido a una categoría superior, comenzará percibiendo el jornal de dicha categoría, sin excepción.

RELEVOS EN CATEGORÍAS INFERIORES

Art. 11 - Ningún trabajador podrá ser destinado a realizar trabajos que le signifiquen una disminución permanente de categoría e importen un menoscabo moral. Si ocasionalmente o cuando no hubieran tareas continuas en su categoría, tuviese que realizar tareas inherentes a una categoría inferior a la que pertenece, no podrá sufrir modificaciones en su categoría y en sus haberes. El personal administrativo que en el desempeño de su labor habitual deba desarrollar actividades comprendidas en distintas categorías o tareas, siempre dentro de su especialidad, podrá ser designado en todos los trabajos que dentro de dicha labor habitual sea necesario, pero sin perjuicio de la categoría en que estén clasificados.

El personal que tendrá que desarrollar tareas que demanden un mayor esfuerzo físico que el habitual contará con la cooperación del personal adecuado.

JORNADA DE TRABAJO

Art. 12 - La jornada legal de trabajo para los trabajadores de las ramas Lavaderos, Lavaderos automáticos, Cocheras y Garajes de estacionamiento será de CUARENTA Y CUATRO (44) horas semanales y OCHO (8) horas diarias, como máximo.

Para el personal que realiza tareas en estaciones de servicio la jornada de trabajo se ajustará a la legislación vigente CUARENTA Y OCHO (48) horas semanales como máximo. Los trabajadores que realicen tareas en el horario comprendido entre las VEINTIUNA (21) y SEIS (6) horas del día siguiente, su jornada de labor será de SIETE (7) horas diarias.

Las horas extraordinarias laboradas en días hábiles serán abonadas al trabajador con el 50% de recargo y las realizadas los sábados, domingos y feriados nacionales, provinciales o municipales serán abonadas con el 100% de recargo, con excepción del personal afectado al expendio de combustible que le tocara trabajar ese día por corresponderle su turno, por considerarse dicha actividad dentro de los alcances de servicio público, debiéndose otorgar a dicho personal el franco semanal compensatorio que no podrá ser inferior a TREINTA Y SEIS (36) horas semanales y continuas. Para el personal que realiza tareas de Auxiliares de servicios, Auxiliares Administrativos, Choferes, Mantenimiento y Limpieza de establecimientos, Auxiliares de Playa de Estacionamiento y Garajes y Aprendices cuando desarrollen tareas los días sábados después de las TRECE (13) horas y los domingos percibirán un recargo del 100% sobre los jornales que les correspondan, sueldo, 5% en concepto de incentivo a la producción y 15% por presentismo.

Cuando realicen tareas los domingos, además de los recargos estipulados, gozarán de un descanso compensatorio de TREINTA Y SEIS (36) horas continuadas en el lapso de la semana subsiguiente.

El no otorgamiento de los descansos semanales devengará recargos del 100% sobre los jornales más arriba detallados en el día citado, y el goce de su descanso en forma compulsiva de acuerdo con lo estipulado por las leyes reglamentarias en la materia relacionado con la pérdida del descanso semanal. Para la base del cálculo del jornal básico por hora, se tomará el procedimiento más arriba señalado (sueldo, 5% en concepto de incentivo a la producción y 15% por presentismo dividido por 200 horas).

En los casos que se conviniera trabajar en horario corrido, se le otorgará al personal la pausa para el refrigerio o almuerzo que será de TREINTA (30) minutos pagos.

FERIADOS NO LABORABLES Y PAGOS

Art. 13 - Además de los feriados nacionales que establecen las leyes vigentes, y el 24 de febrero "DÍA DEL TRABAJADOR DEL AUTOMOTOR" los establecimientos pagarán a su personal el día 1 de enero de cada año. Asimismo al personal que efectúe sus tareas los días 25 de diciembre y 1 de enero se le concederá DOS (2) francos compensatorios pagos por cada día laborado a otorgar dentro de los TREINTA (30) días posteriores.

VACACIONES ORDINARIAS

Art. 14 - Las vacaciones anuales pagas del personal comprendido en el presente convenio se regirán por las leyes vigentes en la materia.

REMUNERACIÓN POR VACACIONES: Deberá contemplar el promedio actualizado si fuere mayor que el último jornal o sueldo percibido al momento de salir de vacaciones. Se establece que el período de vacaciones anuales pagas comenzará el día lunes o el siguiente hábil si el día fijado fuera feriado obligatorio, salvo cuando existan acuerdos de partes entre SMATA y Cámara y Asociación de Expendedores de Combustibles.

Para el supuesto que con posterioridad a la fecha de iniciación del período vacacional se otorgaren aumentos de salarios, la empresa liquidará los reajustes respectivos al reintegro del trabajador a sus tareas habituales.

DÍA DEL TRABAJADOR DEL AUTOMOTOR

Art. 15 - Se instituye el 24 de febrero de cada año como el día del Trabajador del Automotor el que no será laborable y deberá ser pagado por las empresas aun cuando coincida con día domingo o feriado.

En caso de que quedare comprendido en período legal de vacaciones, éstas se extenderán un día más. En dicho día se mantendrá una guardia para el expendio de combustible por turno exclusivamente, cesando totalmente el resto de las tareas del establecimiento, abonándose al personal afectado la jornada de trabajo con el DOSCIENTOS (200) por ciento de recargo.

ENFERMEDADES Y ACCIDENTES DE TRABAJO

Art. 16 - La empresa se ajustará a las leyes vigentes en la materia. Todo el personal que falte por enfermedad o accidente producido dentro o fuera del horario de trabajo, percibirá el jornal que percibía el día inmediato anterior a la iniciación de la ausencia. En los casos de inhabilitación temporal para el trabajo, la retribución se abonará de acuerdo con el salario que le corresponda en actividad.

El enfermo facilitará en todos los casos el derecho de verificar su estado de salud por parte del médico de la empresa. En los casos en que esa verificación no pueda efectuarse por no encontrarse aquel en su domicilio o al indicado a la empresa en esa oportunidad, por haber concurrido a un médico particular o a una institución médico-asistencial, el enfermo arbitrará las medidas necesarias para facilitar la verificación de su estado, concurriendo al médico de la empresa o reiterando el pedido médico a domicilio. En ambos casos, el afectado deberá presentar certificado médico en el que se exprese su dolencia y grado de imposibilidad para desarrollar sus tareas. Se entregará constancia de la recepción del

certificado médico. El control patronal de las enfermedades o accidentes inculpables deberá ser realizado por médico con credencial habilitante. Dicho control médico se efectuará en el horario de 8 a 20 horas.

La empresa efectuará la denuncia de todo accidente de trabajo o enfermedad profesional ante la autoridad competente dentro del plazo de CINCO (5) días de producido aquél.

Cuando se determine la existencia de incapacidad producida por accidente o enfermedad profesional, la empresa abonará el monto de la misma sin deducciones por jornales percibidos, con total sujeción a la legislación vigente al momento del hecho.

Además, será abonado al trabajador el pago íntegro de los salarios correspondientes a los días de trabajo perdidos por éste durante el tiempo de su curación. Cuando se determinare la existencia de incapacidad parcial y temporaria, para el desempeño de las tareas habituales del afectado, la empresa deberá suministrarle tareas acordes con su limitación según dictamen del servicio médico. En todos los casos se tratará que esas tareas correspondan a la categoría de convenio del afectado y de no haberlas, se procurará ubicarlo lo más satisfactoriamente posible. Terminada la causa que originó su incapacidad, el afectado volverá a su puesto y tareas habituales.

El trabajador que faltare a sus tareas por causa de enfermedad deberá comunicarlo a la empresa durante la jornada de trabajo. Este aviso deberá darlo por cualquiera de los medios que se indican a continuación.

Telegrama: A los efectos del cómputo de la hora de aviso se considerará la hora de origen del despacho del telegrama.

Teléfono: En este caso quien dé el aviso solicitará el número de recepción y confirmación de la hora en que fue recibido.

Por tercera persona: En este caso el encargado de dar el aviso se presentará a la empresa en la cual proporcionará los siguientes datos: apellido y nombre del enfermo, número de tarjeta y motivo de la ausencia, debiendo el empleador entregar constancia de dicho aviso con expresa mención de la hora de recepción.

Personalmente: En este caso, la empresa entregará al trabajador constancia de dicho aviso con expresa mención de hora del mismo.

JUNTA MÉDICA PARITARIA

Art. 17 - Cuando existan discrepancias entre el diagnóstico del médico del trabajador, y el del médico de la empresa, con referencia a la licencia por enfermedad, cualquiera sea el tiempo de duración de la prescripción de reposo, la empresa podrá someter el caso por ante la JUNTA MÉDICA PARITARIA creada por este convenio colectivo de trabajo.

Si no lo hiciera, se entenderá que acepta el criterio profesional del médico del trabajador. A los efectos de este artículo se crea la JUNTA MÉDICA PARITARIA que estará integrada por un médico que designe el SMATA, un médico que designe la Cámara empresaria y un tercer médico que será designado por la autoridad sanitaria competente y/u otra que la paritaria determine, de la zona que se trate. Esta comisión deberá reunirse y estudiar el caso, dando dictamen dentro del menor tiempo posible y especialmente expedirse sobre: a) enfermedad del paciente, b) origen de la dolencia y su vinculación o no

con el trabajo efectuado y c) incapacidad temporal para desempeñar su trabajo por parte del dependiente.

Durante el lapso en que se expida la JUNTA MÉDICA PARITARIA el empleador deberá seguir abonando las remuneraciones del trabajador, no pudiendo considerarse falta o violación del contrato de trabajo un dictamen favorable a la posición de la empresa.

HIGIENE Y SEGURIDAD

Art. 18 - El establecimiento pondrá sus instalaciones de trabajo y edificio en condiciones de perfecta higiene, salubridad, visibilidad con la utilización racional de la luz natural y/o mediante iluminación artificial suficiente y adecuada a la naturaleza del trabajo y al medio ambiente.

Proveerán servicios sanitarios y duchas de agua caliente y fría, en perfectas condiciones de higiene y seguridad para el sexo femenino y masculino y en número suficiente para las necesidades del personal, de acuerdo con su cantidad, etc., como así también suministrará agua fría para beber en época de verano, habilitándose los bebederos en épocas de verano y/o heladeras a criterio del empleador a tal efecto en cada caso se habilitará en lugar apropiado y cómodo guardarropa y vestuarios en cantidad proporcional al personal que se ocupe y en condiciones de perfecta higiene y seguridad.

Asimismo, la empresa proveerá al personal de jabón y papel higiénico en cantidad necesaria para su uso, con provisión individual, y de dos (2) toallas y de dos (2) toallones de baño que se entregarán con la primera entrega de ropa de trabajo.

Con respecto a los expendedores de combustible, serenos, encargados de turno nocturno, playeros y garajistas, deberán tener garitas en perfectas condiciones de salubridad e higiene, como así también deberá contar con silla y estufa en las mismas.

MEDICINA PREVENTIVA

Art. 19 - El establecimiento tendrá la obligación de suministrar al personal, sin cargo alguno, los medios de la medicina preventiva de acuerdo con lo que establecen las leyes y reglamentaciones en la materia. A esos fines dispondrá que en los lugares de trabajo se habiliten botiquines y elementos de primeros auxilios los que estarán en lugares accesibles durante las VEINTICUATRO (24) horas del día. La empresa deberá por su cuenta y gasto observar que se realicen a los trabajadores los exámenes médicos preocupacionales y periódicos dispuestos por las leyes en la materia. Las empresas dispondrán que los trabajadores, cuando deban renovar las libretas sanitarias exigidas por el gobierno comunal, lo realicen en días y horarios de trabajo y por cuantas jornadas lleve el trámite, siendo dichas jornadas pagas por la empresa.

COMITÉ DE SEGURIDAD

Art. 20 - A partir de la homologación del presente convenio queda constituido en el ámbito Nacional el Comité de Seguridad, cuyo fin será estudiar y aconsejar nuevas normas que tiendan a mejorar la higiene y seguridad en el trabajo.

Este Comité estará compuesto de tres (3) miembros representantes del sindicato y 3 (tres) miembros por parte de la representación empresaria. Cualquiera de las partes podrá convocar a dicho Comité.

ROPA DE TRABAJO

Art. 21 - Los establecimientos tendrán la obligación de entregar a cada trabajador tres (3) mamelucos de trabajo por año o tres (3) jardineras y camisas a elección del principal y tres (tres) guardapolvos para el personal administrativo. Queda establecido que la primera entrega de ropa de trabajo juntamente con un par de zapatos de seguridad, se efectuará el 31 de enero. En esa oportunidad se entregarán dos (2) juegos de ropa y el restante el 30 de junio de cada año. También con la primera entrega de ropa se entregarán al trabajador dos (2) toallas de mano.

Es obligación de la empresa la entrega inmediata al personal nuevo, de la vestimenta y útiles de labor.

Para los trabajadores de expendio de combustible, serenos y encargados de turno, playeros y garajistas, con la primera entrega de ropa se les entregará también camperas de abrigo, capas de agua y botas para protegerlos de las inclemencias del tiempo, las que serán repuestas al tiempo que quedan inutilizables.

Los lavadores a mano o automáticos, serán provistos sin cargo alguno de los equipos de seguridad e higiene a saber: camperas o sacos impermeables, botas y delantales de goma. Los mismos equipos tendrán los engrasadores que trabajen en días de lluvia.

El personal de engrase y lavaderos que deba realizar tareas en fosas o elevadores, serán provistos, además de lo dispuesto por los párrafos anteriores, de un par de botines tipo tractor, un buzo rompevientos, los que serán repuestos anualmente.

Las empresas que realicen tareas con baterías y/o acumuladores tendrán en su pañol de herramientas un delantal y guantes de goma a efectos de ser suministrada al personal cuando deba realizar tareas con dichos elementos.

El personal de administración, venta de repuestos y accesorios y personal femenino, serán provistos sin cargo y en las mismas fechas, de dos (2) delantales por año y las correspondientes toallas.

ÚTILES DE LABOR

Art. 22 - Las empresas deberán proporcionar a los trabajadores todos los útiles, herramientas, equipos y materiales necesarios para proteger de acuerdo con la ley, la salud y la vida del trabajador, cuando desempeñe tareas que puedan dañarlas.

Los trabajadores serán responsables de los útiles, herramientas e implementos que las empresas les suministren para el normal desarrollo de sus tareas. Las empresas no podrán cobrar por los eventuales desperfectos que el trabajador pueda ocasionar a los útiles, herramientas y demás implementos por el uso normal de los mismos.

El establecimiento deberá suministrar las herramientas necesarias para el normal desempeño del trabajo y su caja donde guardarlas con candado de seguridad. Las mismas deberán ser de buena calidad, debiendo reponerse tan pronto como dejen de ser eficientes. Los trabajadores deberán poner de inmediato en conocimiento de su superior los deterioros y extravíos que se hubieran producido.

CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO, LUGARES Y/O TAREAS INSALUBRES

LUGARES Y/O TAREAS INSALUBRES

Art. 23 - El polvo, vapores y emanaciones deberán ser captados por medios mecánicos apropiados en los propios lugares de origen y evacuados al exterior y los lugares donde se efectúen tareas insalubres perfectamente aislados de los demás.

Donde se realicen tareas peligrosas deberán ser perfectamente aisladas e identificadas, el caso por ejemplo de fosas o elevadores. Las máquinas, compresoras y motores, estarán instalados para que ofrezcan el menor peligro posible. Los establecimientos deberán tener los medios indispensables para la atención de urgencia. Queda terminantemente prohibido el sopleteo con líquido alguno en fosas. Los establecimientos procederán a dar cumplimiento a lo establecido precedentemente en la forma, modo y tiempo que permitan las características de cada local, de acuerdo con la representación sindical.

En los casos de construcción de un nuevo local, el establecimiento deberá instalar y adecuar rampas elevadoras. Asimismo se establece la obligatoriedad de instalar calefactores y ventiladores y extractores a consideraciones del Comité de Higiene y Seguridad que corresponda.

TRABAJO DE MENORES

Art. 24 - El establecimiento dará cumplimiento a las disposiciones legales y sus reglamentaciones en cuanto rigen el trabajo y el descanso de los menores de 18 años de edad.

VIÁTICOS

Art. 25 - Al personal que con motivo de tareas encomendadas por el establecimiento fuera del lugar habitual de trabajo, no pueda concurrir a comer donde lo hace habitualmente, se le reconocerá un viático a tal efecto, por cada comida, equivalente a los gastos que efectúe previa presentación de comprobantes.

Al personal que el establecimiento destine a efectuar tareas fuera de un radio de 25 km del lugar habitual de trabajo, se le asignará un suplemento del treinta (30) por ciento sobre sus haberes durante el tiempo que dure la realización de esa tarea y sin perjuicio del viático que en cada caso se convenga y que nunca podrá ser inferior al citado en el párrafo anterior. Al personal se le deberá asegurar un lugar adecuado para pernoctar. Este personal en su jornada de trabajo se ajustará a las disposiciones de ley, percibiendo los recargos en sus jornales, por exceso de la jornada legal (horas extra).

SALARIOS, CARGAS SOCIALES Y BENEFICIOS SOCIALES

SUELDOS Y JORNALES. REMUNERACIONES

Art. 26 - Se considera remuneración a los efectos del presente convenio todo ingreso que percibiere el trabajador en dinero o especie u otra forma susceptible de apreciación pecunaria como retribución por su actividad personal en concepto de sueldo, sueldo anual complementario, salarios, honorarios, comisiones, participación en las ganancias, habilitación, gratificación y suplementos adicionales, viáticos y gastos de representación, premios, adicionales, bonos y toda otra retribución cualquiera fuera la denominación que se

le asigne, percibida por servicios ordinarios o extraordinarios prestados en relación de dependencia.

Atendiendo a tal carácter estas remuneraciones serán pasibles de descuentos, contribuciones y aportes de la seguridad social y sindical, legales o convencionales.

ACTA ACUERDO

SALARIOS CONVENIDOS

Art. 27 - Las partes de común acuerdo resuelven que los salarios correspondientes al mes de noviembre de 1988 serán los que se acompañan en la escala que se adjunta y en lo concerniente a los meses de diciembre de 1988, enero de 1989 y febrero de 1989; se aplicará el siguiente mecanismo, para establecer los incrementos salariales correspondientes a cada uno de dichos meses.

DICIEMBRE DE 1988: Las partes convienen aplicar el índice de inflación pronosticado por el Ministerio de Trabajo, siendo aceptado por ambas partes que sea el Señor DIRECTOR NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO, quien elabore el mismo, por resolución fundada antes del día 10 del mes de diciembre de 1988, utilizando como indicadores, el índice de precios al consumidor - Nivel General, u otras partes referenciales. Determinado por resolución el índice de inflación del mes de diciembre, antes del día 10 del precitado mes, por el Señor Director Nacional, dicho índice se aplicará a la escala salarial del mes de noviembre de 1988, para conformar el salario del mes de diciembre de 1988. Asimismo para el mes de enero de 1989, se aplicará idéntico mecanismo procesal a los efectos de la determinación del índice a utilizar, debiéndose sumar o restar a la inflación pronosticada para el mes de enero de 1989 la diferencia que pudiere haber resultado, comparando la inflación oficialmente determinada por el INDEC y la inflación pronosticada por el Señor Director Nacional. En consecuencia las remuneraciones del mes de enero de 1989 surgirán de aplicar a la escala de diciembre de 1988 el índice de inflación pronosticado para el mes de enero de 1989, idéntico procedimiento se suplirá para el mes de febrero de 1989.

Asimismo las partes dejan constancia y se comprometen a reunirse en forma mensual a fin de analizar el desfase salarial que se pueda producir durante la vigencia del convenio colectivo de trabajo; esto último para los meses de marzo, abril, mayo, junio y julio de 1989, con lo que dan por cumplimentado lo normado en el artículo 3 del decreto 199/1988.

SUELDOS Y SALARIOS

Art. 28 - Quedan establecidos para el mes de noviembre de 1988, los siguientes sueldos y salarios para el personal comprendido en este convenio colectivo de trabajo, Jornalizado y Mensualizado.

MES DE NOVIEMBRE DE 1988

ENCARGADO	
AUXILIAR DE SERVICIO	

AUXILIAR DE PLAYA	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	
SERENO	
CHOFERES	
APRENDIZ	

REMUNERACIÓN POR PRESENTISMO

Art. 29 - Se le abonará a todo el personal una remuneración del quince por ciento (15%) del sueldo básico como premio por presentismo. No se descontarán por faltas las previstas en los artículos 12, 14, 16, 35 y 36 y toda inasistencia que provenga por aplicación de beneficios de subsidios familiares de ley, como así también otras licencias que sean pagas por imperio de este convenio.

INCENTIVO A LA PRODUCCIÓN

Art. 30 - Se instaure un porcentual mensual del 5% sobre los básicos de cada categoría en concepto de incentivo a la producción.

ESCALAFÓN POR ANTIGÜEDAD

Art. 31 - El personal comprendido en el presente convenio gozará del siguiente escalafón por antigüedad.

De 1 a 15 años el 2% por cada año de antigüedad.

A partir de 15 años el 3% por cada año de antigüedad.

Los porcentajes precedentemente detallados se aplicarán sobre los salarios básicos. Para el supuesto de que hubiere períodos discontinuos de trabajo, como consecuencia de reincorporaciones de personal, se sumarán a los efectos de este beneficio por antigüedad todos los períodos anteriores trabajados para la empresa o establecimiento a partir del primer mes de trabajo.

SUBSIDIOS

Art. 32 -

a) Por casamiento: El personal que contraiga matrimonio tendrá derecho a los subsidios previstos en la ley 18017, sus modificatorias y actualizaciones.

b) Por salario familiar: Rige de acuerdo con lo establecido en la ley 18017 y sus modif. De igual beneficio gozará el personal femenino cuyo esposo se encuentre incapacitado. Los beneficiarios deberán probar fehacientemente ante el empleador su derecho al cobro del subsidio, en la forma que determine la Caja de Subsidios Familiares para el Personal de Comercio.

- c) Por nacimiento: En caso de nacimiento de hijos, el personal percibirá los subsidios previstos en la ley 18017 y sus modificatorias y actualizaciones. En el caso que al realizar el parto la criatura/s no tuviera/n vida o falleciera/n posparto, se le deberá abonar los subsidios correspondientes a nacimiento y fallecimiento en cada caso.
- d) Servicio Militar: Al personal que deba cumplir con el Servicio Militar Obligatorio, se le asignará el TREINTA (30%) del salario que le corresponda a la categoría que desempeña en ese momento, mientras dure el período normal de dicho servicio, que percibirá en las fechas determinadas por el establecimiento para el pago de los haberes a su personal.
- e) Por fallecimiento de cónyuge e hijos: El personal percibirá un subsidio equivalente al cincuenta (50%) por ciento del sueldo básico del Auxiliar de Servicio.
- f) Por fallecimiento de padres a cargo: El personal percibirá un subsidio equivalente al CINCUENTA (50%) por ciento del sueldo básico del Auxiliar de Servicio.
- g) Por fallecimiento de hermanos a cargo: El personal percibirá un subsidio equivalente al CINCUENTA (50%) por ciento del sueldo básico del Auxiliar de Servicio.
- h) Internación de Familiares: En caso de intervención de cirugía y otra práctica que implique internación de cónyuge e hijos y/o padres de personal de la empresa, el trabajador tendrá derecho a una licencia extraordinaria paga de hasta cinco (5) días por cada internación, hasta un máximo de cinco (5) días por año calendario. Para obtener el beneficio mencionado, el personal deberá tener como mínimo una antigüedad de SEIS (6) meses en la Empresa y comprobar fehacientemente mediante certificado médico el hecho invocado. Asimismo, la empresa podrá constatarlo mediante el médico autorizado que designe.

LICENCIAS (Con goce de haberes)

Art. 33 -

- a) Por matrimonio: De acuerdo con lo establecido en la ley 18338, artículo 1, inciso c) diez (10) días corridos. Al regreso deberá presentar la respectiva libreta o comprobante del matrimonio. El interesado deberá solicitar esta licencia extraordinaria a la dirección del establecimiento, con quince (15) días de anticipación cuando el matrimonio se contrajera en el período autorizado por las disposiciones vigentes para el otorgamiento de la licencia anual paga, el interesado podrá solicitar con previo aviso de veinte (20) días, que se le acuerden ambas licencias en forma conjunta y consecutiva.
- b) Por nacimiento de hijos/as: El personal masculino tendrá derecho a tres (3) días de licencia hábil extraordinaria (artículo 7, ley 18338).
- c) Por maternidad: Conforme ley 18338.
- d) Por fallecimiento de cónyuges, hijos/as y padres: Se le otorgará un permiso para faltar a sus tareas por el término de tres (3) días hábiles.

e) Por fallecimiento de hermanos/as, padres políticos: Se le otorgará un permiso para faltar a sus tareas por el término de tres (3) días hábiles.

Tanto el permiso concedido en el inciso d) cuanto el del e) se extenderá a cinco (5) días hábiles cuando el desenlace ocurra a más de 150 km de distancia.

f) Por examen: El personal que realice estudios especiales, secundarios o universitarios, primarios o en escuelas industriales y/o de artes y oficios y deba rendir exámenes gozará de licencias acreditando posteriormente su comparencia a tal efecto. Dicha licencia será con pago de haberes los días que tenga que rendir examen.

g) Cuando el personal concurra a dar sangre: ya sea como dador voluntario o inscripto como tal, gozará de licencia extraordinaria paga el día de su cometido, debiendo presentar la correspondiente certificación.

h) El personal masculino o femenino que deba concurrir a efectuar el examen prenupcial, gozará de un (1) día de licencia paga.

i) El establecimiento otorgará un (1) día de permiso pago al personal que deba mudarse de vivienda, con excepción de aquellos que vivan en hotel o pensión.

j) El personal con una antigüedad mínima de un (1) año en el establecimiento que no registre más de diez (10) inasistencias dentro del año calendario, gozará de siete (7) días de licencia extraordinaria por asiduidad, con goce de haberes, la que será agregada a los días que por vacaciones anuales pagas correspondiere. No se considerarán como ausencias, a los efectos de la licencia extraordinaria por asiduidad, las inasistencias que tengan como causa cualquiera de los siguientes motivos: 1) licencia por fallecimiento de familiares directos, 2) Licencia por nacimiento de hijos; 3) Licencia para rendir examen, 4) inasistencias motivadas como integrantes de la Comisión Paritaria designada por SMATA para la discusión y/o renovación y/o integración del convenio colectivo de trabajo, 5) por casamiento del trabajador, 6) cuando el personal concurra a dar sangre, 7) por mudanza, con excepción de cuando vivan en pensiones u hoteles, 8) por examen prenupcial del trabajador; 9) Día del Trabajador Automotor, 10) por accidente del trabajo o enfermedades profesionales, 11) El personal que deba concurrir a revisión médica para ingresar al Servicio Militar Obligatorio, gozará de licencia extraordinaria paga hasta un máximo de tres (3) días, debiendo presentar la correspondiente certificación.

k) Todo cambio de domicilio deberá ser comunicado por el personal a la empresa con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación, si así no se procediera se considerarán válidas las comunicaciones dirigidas al último domicilio comunicado por el trabajador en forma fehaciente. Aquel personal que se encuentre radicado fuera del radio de acción del correo, ya sea para comunicaciones postales o telegráficas, constituirá obligatoriamente un domicilio especial para la recepción de la correspondencia de referencia.

l) Los empleadores otorgarán hasta doce (12) días de licencia anual sin goce de sueldo, al personal que por motivos especiales debidamente justificados deban atender problemas particulares.

SEGURO DE VIDA Y SEPELIO

Art. 34 - Las firmas empleadoras asegurarán en forma obligatoria a todo su personal en la Caja Nacional de Ahorro y Seguro por la suma de AUSTRALES QUINCE MIL (=A= 15.000), corriendo la prima del Seguro de Vida a cargo de la empresa.

La actualización de su monto será la que rige la Caja Nacional de Ahorro y Seguro. En el supuesto de ampliación de la Póliza del Seguro por una suma mayor, el excedente de la prima a abonar será costado por el trabajador asegurado, únicamente.

CITACIONES

Art. 35 - El establecimiento abonará al personal los salarios cuando deba concurrir al Ministerio de Trabajo, a los Ministerios u organismos provinciales de Trabajo, citado por la Comisión Paritaria de Interpretación o a la revisión médica para el Servicio Militar Obligatorio o la Secretaría de Estado de Salud Pública de la Nación u organismos equivalentes en las provincias, a los efectos de los reconocimientos para Medicina Preventiva. Regirá también esta disposición para las citaciones judiciales y la Comisión Paritaria para la renovación de este convenio.

Además, cuando fuere citado con permisos gremiales por la organización sindical debidamente notificada la empresa.

Dicho permiso gremial será de hasta diez (10) días corridos por cada permiso gremial.

COMEDOR

Art. 36 - El establecimiento facilitará un lugar adecuado, en condiciones de salubridad e higiene, para que el personal pueda almorzar, en los casos que, por razones de distancia o por el horario que cumpla le impida ir a almorzar a su domicilio, contemplando la posibilidad de instalar cocinas y heladeras para su uso. En el caso que el establecimiento construya un nuevo local, deberá prever la instalación de un comedor proporcionado al personal que ocupe, incluyendo los artefactos mencionados precedentemente dentro de las modalidades regionales habituales.

REPRESENTACIÓN GREMIAL, SISTEMA DE RECLAMACIONES, RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

DERECHOS Y OBLIGACIONES

Art. 37 - Ningún superior podrá reconvenir disciplinariamente a trabajador alguno delante de terceras personas. Las medidas disciplinarias serán: apercibimiento, amonestación, suspensión sin goce de sueldo y despido, entendiéndose que las mismas serán progresivas y por causas debidamente justificadas. No se podrá alterar el orden gradual de sanciones sin que previamente se hayan aplicado las de menor grado. Tampoco se podrán considerar faltas no sancionadas oportunamente.

Toda medida disciplinaria deberá ser notificada al interesado y con expresión de motivos por duplicado, guardando el afectado en su poder el original y entregando la copia firmada por la parte correspondiente a la manera de acuse de recibo con la aclaración expresa que esa firma al pie de la notificación no implica la aceptación o rechazo de los cargos. Si el afectado tuviera, no obstante, alguna duda, podrá consultar a la Comisión

Interna de Reclamos o Delegados, previamente. La culpabilidad o responsabilidad del personal se establecerá por resolución debidamente fundada y la Comisión Interna de Reclamos o Delegados intervendrán en todos los casos a pedido del afectado, por ante la dirección como primera instancia, para la reconsideración de la medida siendo las demás instancias, resortes propios del sindicato.

No se podrán aplicar sanciones a los delegados y subdelegados sin causa debidamente justificadas y sin previa comunicación a la organización sindical para la realización de una instancia previa de conciliación. La instancia conciliatoria mencionada deberá tener lugar dentro de las setenta y dos (72) horas hábiles de notificado el SMATA por parte del empleador. La instancia debe agotarse en un solo acto. El plazo de setenta y dos (72) horas podrá prorrogarse cuando debidamente justificado, lo solicite la autoridad sindical. La no observancia del procedimiento indicado por parte del empleador significará la inexistencia de la sanción que se pretende aplicar.

REPRESENTACIÓN GREMIAL

Art. 38 - El personal comprendido en el presente convenio tendrá su representación en cada establecimiento por intermedio de la Comisión Interna de Reclamos, integrada por tres (3) miembros, delegados o subdelegados, elegidos por el personal respectivo.

Habrá una Comisión Interna de Reclamos para el personal jornalizado y una para el personal administrativo. En caso de que el número de delegados no alcance para elegir la Comisión Interna de Reclamos, el cuerpo de delegados o el delegado ejercerán sus funciones con los mismos derechos y obligaciones de la Comisión Interna de Reclamos.

ESTABILIDAD GREMIAL SINDICAL

Art. 39 - Los delegados y subdelegados del personal, los miembros de las Comisiones Internas de Reclamos y demás trabajadores que ocupen cargos electivos o representativos de carácter gremial, gozarán de estabilidad en sus empleos por todo el tiempo que dure su mandato. Vencido éste, la estabilidad gremial se extenderá por un año más.

Los empleadores no podrán disponer traslados o cambios de horarios de los delegados o subdelegados, sin previa comunicación y conformidad de la Organización Sindical.

DISPOSICIONES PARA OCUPAR LA REPRESENTACIÓN GREMIAL

Art. 40 - Para ocupar el cargo de delegado o subdelegado e integrar la Comisión Interna de Reclamos el candidato deberá reunir las condiciones establecidas por las disposiciones legales y estatutarias del SMATA vigentes.

En cada sección deberá contarse como mínimo con un número no inferior a cinco (5) trabajadores. En las secciones que no cubran dicha cantidad habrá un (1) delegado conjunto, es decir, un delegado por cada cinco (5) trabajadores en distintas secciones.

Ninguna sección tendrá más de dos (2) delegados y se podrán designar tantos subdelegados como delegados correspondan.

COMISIÓN INTERNA DE RECLAMOS, CUERPO DE DELEGADOS, FUNCIONES

Art. 41 - Son funciones de los miembros integrantes, las siguientes:

- a) Velar por el cumplimiento del presente convenio.
- b) Velar por el cumplimiento de las leyes vigentes.
- c) Velar para que se cumplan las condiciones de Higiene y Seguridad en el trabajo emergentes de leyes laborales y de este convenio.
- d) No tomar decisiones de carácter individual en ninguna circunstancia.
- e) No tomar decisiones de carácter coercitivo, sin haber agotado todas las instancias con la representación empresaria y con la intervención del SMATA.
- f) Elevar los reclamos a la autoridad designada por la empresa sobre los asuntos inherentes al cometido de sus funciones.

La empresa dará las facilidades necesarias al Cuerpo de Delegados para el mejor desempeño de sus funciones específicas. Principalmente, dotará de un local adecuado donde los delegados desarrollarán sus tareas gremiales.

NORMAS PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN INTERNA DE RECLAMOS Y EL CUERPO DE DELEGADOS

Art. 42 - La dirección del establecimiento informará a la representación gremial de inmediato la aplicación de toda medida de carácter disciplinaria, como todo caso de despido o transferencia de personal a una distinta sección del establecimiento. Los actos de la representación gremial se ajustará a las siguientes normas y procedimientos.

- a) Las actividades de la representación gremial se desarrollarán en forma de no constituir una perturbación en la marcha del establecimiento ni interferir en el ejercicio de las facultades propias de la dirección del mismo.
- b) Las reuniones con la representación gremial se realizarán en los horarios de trabajo que en cada establecimiento convengan las partes.
- c) Plantearán las cuestiones a la dirección, solicitando su intervención por intermedio del jefe inmediato superior a la persona que la dirección haya indicado a esos efectos, mencionado en todos los casos el motivo de la gestión iniciada, la que deberá ser presentada por escrito.
- d) La Dirección estudiará las cuestiones planteadas y dará una contestación definitiva de las mismas en un plazo no mayor de tres (3) días hábiles excluido el día de la presentación. Cuando por la índole del asunto formulado la Dirección no pudiera contestar dentro del

plazo señalado precedentemente, deberá informar y contestar indefectiblemente dentro de los tres (3) días hábiles subsiguientes.

e) En los asuntos de curso normal, tales como accidentes de trabajo, ausencia por enfermedad, cambios, horarios, pagos, condiciones y normas de trabajo, etc. la reclamación sólo podrá ser sometida a la dirección por la representación gremial, cuando los interesados no hayan podido solucionarlos directa y satisfactoriamente con las autoridades de establecimiento.

f) Todas las prestaciones, cuestiones planteadas y contestaciones y actuaciones entre la representación gremial y la dirección, serán efectuadas por escrito, debiendo firmarse mutuamente el correspondiente recibo de recepción.

g) Los representantes gremiales podrán plantear excepcionalmente en forma verbal asuntos a la Dirección del establecimiento, solicitando audiencia previa con exposición de los motivos, cuando la urgencia de los mismos así lo requieran.

CERTIFICADO DE TRABAJO Y CERTIFICADO DE SERVICIOS

Art. 43 - Cuando se produzca la ruptura del vínculo laboral por cualquier causa, la empresa se obliga a hacer entrega al trabajador dentro del plazo máximo de diez (10) días hábiles a contar de la desvinculación, de los certificados de trabajo y de aportes y contribuciones con destino a la seguridad social a los que alude el artículo 80 de la LCT (t.o. 1976), sin necesidad de interpelación judicial o extrajudicial alguna.

PROCEDIMIENTO DE INFORMACIÓN EN CASOS DE RUPTURA DEL CONTRATO DE TRABAJO POR PARTE DEL EMPLEADOR

Art. 44 - La empresa deberá, en caso de despidos con invocación de justa causa contemplados por los artículos 242 a 244 de la LCT, notificar el mismo al trabajador y al sindicato permitiendo al afectado, por sí o a través del sindicato a que en un plazo de cuarenta y ocho (48) horas formule el descargo correspondiente sobre las imputaciones de la empresa. Durante la vigencia del plazo de descargo se mantendrá la relación de dependencia con efectiva prestación de trabajo por parte del trabajador afectado.

COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN

Art. 45 - Cualquiera de las partes podrá solicitar la conformación de la Comisión Paritaria de Interpretación a los efectos de la interpretación y/o aplicación en todo el territorio del país, del presente convenio.

Esta Comisión se constituirá en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y estará integrado por dos (2) representantes de SMATA, y dos (2) representantes de la Asociación de Expendedores de Combustibles y Líquidos de Bahía Blanca.

JUNTA ASESORA DE CLASIFICACIÓN

Art. 46 - La Comisión Paritaria de Interpretación en los casos que estimara conveniente, podrá designar una Junta Asesora de Clasificación, que estará integrada por dos

representantes del SMATA y dos por la Asociación de Expendedores de Combustibles y Líquidos de Bahía Blanca.

En el desempeño de sus funciones, esta Junta Asesora de Clasificación se constituirá en el lugar de trabajo, dentro del horario habitual del establecimiento, pudiendo para el mejor desempeño de sus tareas, recabar informes, antecedentes o elementos de carácter ilustrativo sobre las cualidades, aptitudes, tareas, etc. del personal o examinar y consultar, junta o separadamente, a las autoridades del establecimiento y a la Comisión Interna de Reclamos o Cuerpo de Delegados.

Empleará durante su acción examinadora con el personal, el sistema de práctica en el Trabajo y no admitirá en el desempeño de sus funciones, la intervención de terceros. La Junta Asesora de Clasificación elevará sus conclusiones a la Comisión Paritaria de Interpretación, la que en definitiva resolverá la cuestión planteada.

Todo el personal que de acuerdo con la resolución de la Comisión Paritaria de Interpretación, no reuniera las condiciones de suficiencia y demás que se considerarán necesarias para ser promovido a la categoría superior, podrá solicitar a la Comisión Paritaria de Interpretación un nuevo examen, luego de un período no menor de noventa (90) días.

CIERRE VOLUNTARIO DE LOS ESTABLECIMIENTOS

Art. 47 - Todos los cierres o fiestas dispuestos por voluntad del establecimiento que no coincidan con días feriados según el calendario o declarados feriados o de asueto por las autoridades de la Nación, de las Provincias o de la Municipalidad, dará derecho al personal a percibir el sueldo correspondiente.

VITRINAS O PIZARRAS PARA COMUNICACIONES DEL SMATA

Art. 48 - En los establecimientos se colocará, en un lugar visible para todo el personal, dos vitrinas o pizarrones donde las autoridades del sindicato, juntamente con los delegados y el representante del sector empresario, acordarán la ubicación de las mismas. Todas las comunicaciones deberán estar refrendadas por las autoridades del Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor. Cualquier publicación que no reúna estas condiciones no podrá ser colocada.

COMUNICACIONES AL PERSONAL

Art. 49 - En los establecimientos que ocupen personal comprendido en el presente convenio, deberá colocarse en lugar visible para dicho personal, una copia de las categorías y de los salarios y sueldos estipulados por el presente Convenio.

VACANTES, BOLSA DE TRABAJO, RÉGIMEN DE INGRESO

Art. 50 - Cuando se produzcan vacantes, éstas serán llenadas preferentemente con el personal del establecimiento, teniéndose en cuenta las condiciones de capacidad para desempeñar eficazmente el trabajo y su foja de servicio.

El Sindicato y sus respectivas Seccionales y Delegaciones, organizarán un sistema de bolsa de trabajo. Cuando los empleadores requieran la incorporación de personal,

solicitarán en caso de que la vacante no pueda ser cubierta por personal de la empresa, a dichas bolsas de trabajo la nómina de aspirantes inscriptos dentro del oficio y categoría, a fin de darle preferencia en igualdad de condiciones a otros aspirantes para cubrir la vacante, no incluido dentro de dicha Bolsa de Trabajo.

INGRESO Y EGRESO DE PERSONAL

Art. 51 - Los empleadores deberán notificar por escrito a la representación gremial y al SMATA el ingreso y egreso de todo el personal, dentro de los siete (7) días hábiles de ocurrido éste. En el mismo término harán saber las bajas que se produzcan. En la notificación constará el nombre y apellido del trabajador, la fecha de su ingreso, la rama y categoría en que se reviste y el sueldo que percibe.

FORMACIÓN PROFESIONAL

Art. 52 - El sector empresario se compromete a colaborar y contribuir en los programas de formación profesional que encare o realice la asociación profesional signataria de la presente convención y en la medida de sus posibilidades, estimulará la elevación técnico-profesional de su personal mediante clases que satisfagan tal finalidad.

DISPOSICIONES ESPECIALES

RETENCIONES AL PERSONAL

Art. 53 - Las empresas deberán retener mensualmente a todo el personal encuadrado dentro de este convenio colectivo de trabajo los aportes correspondientes a la cuota sindical establecida por el SMATA y las leyes sociales vigentes.

Asimismo, actuarán como agentes de retención de un día de jornal de cada beneficiario de la presente convención colectiva de trabajo, a la firma de la misma, debiendo depositar dichas retenciones dentro de los diez (10) días siguientes a su descuento, en la cuenta bancaria que al efecto disponga el SMATA.

Además, todos los empleadores comprendidos en la presente convención se obligan a dar estricto cumplimiento a todas las disposiciones de la ley de obras sociales, debiendo depositar los aportes y contribuciones respectivos en el Banco de la Nación Argentina, Casa Central y/o Sucursales, a la orden de la Obra Social del SMATA en el Banco de la Nación Argentina, cuenta 12-316.53.

PERMISOS GREMIALES

Art. 54 - La empresa, a solicitud del SMATA, otorgará a los representantes gremiales con cargos electivos o representativos, permisos gremiales con goce de haberes para cumplir con tareas gremiales específicas.

FONDO DE FARMACIA

Art. 55 - Los empleadores deberán retener a todo el personal afiliado al SMATA, un aporte adicional del dos por ciento (2%) sobre el total de las remuneraciones en concepto de Fondo de Farmacia. Dicho aporte será depositado a la orden del Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor, Cuenta Gremial. Los aportes y contribuciones antes

citados serán depositados mensualmente juntamente con los aportes gremiales de los afiliados.

RETENCIÓN Y CONTRIBUCIÓN EMPRESARIA

Art. 56 - El sector empresario conviene la obligatoriedad por parte del mismo en realizar un aporte del 1% mensual sobre los salarios abonados al personal. El importe deberá ser depositado a la orden de las cámaras respectivas, en los bancos que así lo determinen. Debiendo ser dicho aporte no inferior a cinco (5) sueldos de la categoría máxima jornalizada de este convenio.

TURNOS, FRANCOS Y DESCANSOS

Art. 57 - Los trabajadores que realicen tareas de expendio de combustible y los consoleros de estaciones de servicio, podrán tener turnos rotativos. Todos los trabajadores tendrán derecho a gozar de un franco en día domingo en lapsos no mayores de sesenta (60) días a excepción del sereno que tendrá el derecho pero con un lapso de treinta (30) días y en las mismas condiciones.

QUEBRANTO DE CAJA

Art. 58 - No se descontarán bajo ningún concepto faltantes de dinero cuando los surtidores o consolas sean manejados en los turnos por más de una persona. Tampoco serán responsables los trabajadores por los faltantes que se produzcan de mercaderías existentes en la estación de servicio y puesta a la venta del público. En caso de asalto al personal, las empresas se harán cargo de los perjuicios ocasionales por este imprevisto.

Las cuentas de los turnos deberán rendirse por planilla diaria las que serán controladas y si hubiera errores deberán ser notificadas dentro de los dos (2) días subsiguientes para su rectificación, debiéndose firmar las mismas por el empleador o encargado y el trabajador al momento de confeccionarlas.

BENEFICIOS EXISTENTES SUPERIORES AL CONVENIO

Art. 59 - Las mejoras estipuladas en el presente convenio no significarán dejar sin efecto beneficios superiores que pudiera tener actualmente el personal comprendido en el mismo, siempre que no fueran acumulativos.

Las diferencias de salarios que se concedan a partir de la firma del presente convenio, serán mantenidas al aplicar la próxima convención colectiva, salvo que hayan sido dadas a cuenta de la misma y que tal carácter se encuentra fehacientemente documentado.

DENUNCIA DEL CONVENIO

Art. 60 - Cualquiera de las partes contratantes podrá denunciar el presente convenio colectivo de trabajo con una anticipación no menor de (60) sesenta días de la fecha de vencimiento de su vigencia, a los efectos de iniciar las negociaciones colectivas tendientes a la concertación de una nueva convención.

Queda establecido por el presente artículo la plena vigencia de todas y cada una de las cláusulas del presente convenio hasta la homologación de una nueva convención entre las partes.