

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO N° 427/05

TRABAJADORES DE LAVADEROS AUTOMÁTICOS Y MANUALES

PARTES INTEGRANTES: Por la empleadora, la Cámara Argentina de Lavaderos Automáticos y Manuales de Automotores (CALAMA) representada por los señores: Kreen Atilio Basilio, Esposito Osvaldo Javier, Antoliche Alberto Raúl, Soroka Ricardo. Y por la parte gremial, la Federación de Obreros y Empleados de Estaciones de Servicio, Garages, Playas de Estacionamiento, Lavaderos Automáticos y Gomerías de la Republica Argentina (F.O.E.S.G.R.A.) Personería Gremial 1373, representada por los señores: Acuña Carlos, Doña Andrés, Varisco Desiderio, Fiorani Juan Pedro y el Sindicato de Obreros y Empleados de Estaciones de Servicio, Garages y Playas de Estacionamiento, (S.O.E.S.G.Y P.E.) Personería Gremial 493. Representado por los señores: Acuña Carlos, Fariña Oscar, Vega Carlos, Cantero Sergio, Bechini Carlos Alberto, Martínez Pablo Hernán.

ARTICULO 1°: RECONOCIMIENTO GREMIAL Y PATRONAL: Las partes intervinientes, de acuerdo con las respectivas personerías de que se hallan investidas, se reconocen recíprocamente como las entidades representativas de los trabajadores y de los empleadores pertenecientes a las actividades descriptas en el Art. N° 4, para todo el territorio de la República Argentina, con excepción de las provincias de Córdoba y Santa Fé.

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.

ARTÍCULO 2°: VIGENCIA: El presente Convenio Colectivo de Trabajo regirá desde el 1° de Noviembre del 2005 hasta el 1° de Noviembre del 2007, por el término de 2 (dos) años.

ARTÍCULO 3°: ÁMBITO DE APLICACIÓN: Para todo el territorio de la República Argentina, con excepción de las provincias de Córdoba y Santa Fé. El presente Convenio ha sido firmado el día 9 de Noviembre del 2005.

ARTÍCULO 4°: PERSONAL COMPRENDIDO: Personal que se desempeñe en lavaderos automáticos y manuales como también personal del interior del mismo, lubricentros y anexos.

ARTICULO 5°: CATEGORÍAS:

- A) Encargado de turno
- B) Operario de servicio
- C) Operario lavador
- D) Operario interior y anexo
- E) Personal administrativo
- F) Operario de refuerzo
- G) Sereno
- H) Aprendiz

ARTICULO 6°: DISCRIMINACION DE TAREAS:

- A) **ENCARGADO DE TURNO:** Será considerado encargado aquella persona que asumiera, en el turno correspondiente, la responsabilidad de estar a cargo del establecimiento, velar por el buen funcionamiento, recibir los insumos, atención a los clientes, control de los servicios de lavado y engrase.
- B) **OPERARIO DE SERVICIO:** 1ª **Engrasador:** Será considerado todo empleado con conocimiento referido a la tarea de engrase y lubricante.
2ª **Gomero:** Será considerado en esta categoría todo empleado que realice tareas inherentes a la actividad.
- C) **OPERARIO LAVADOR:** Se considerara a todo aquel empleado que efectuó limpieza, lavado y secado de automotores, contemplándose también la extracción de barro de la fosa de lavado y tareas relacionadas con la actividad en el interior del establecimiento.

- D) **OPERARIO INTERIOR Y ANEXO:** Será considerado aquel operario que realice, bajo la supervisión del encargado de turno, las provisiones de los insumos y consumos, cobranza de todo tipo de ventas o servicio, como también la atención del mini mercado y/o bar y toda otra actividad que se desarrolle en el interior o en los anexos.
- E) **PERSONAL ADMINISTRATIVO:** Serán considerados como tales 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 le proveerá de los medios necesarios para su desplazamiento, movilidad y/o gastos de movilidad.
- F) **OPERARIO DE REFUERZO:** Se considerara en esta categoría al operario que cumpla tareas en los períodos que por cuestiones de cobertura de francos, climáticas, o modalidades de la actividad principal sea necesario reforzar al personal permanente, su salario será el que indique la escala salarial de la categoría que cubra y le serán abonados de acuerdo a los días trabajados que no pueden ser inferiores a los 14 días mensuales. Regirá para estos trabajadores las mismas condiciones legales y contractuales que establecen las leyes vigentes y el presente C.C.T.
- G) **SERENO:** Se considerara sereno aquel que realice exclusivamente tareas de guardia y/o vigilancia.
- H) **APRENDIZ:** Realizara las tareas que establecen las normativas legales vigentes, Ley 25.013 y Leyes complementarias bajo las condiciones allí establecidas. Estas tareas serán las adecuadas a la categoría, tendrán en consideración edad, condiciones físicas y tenderán a la formación del trabajador, cualquiera sea su categoría laboral. El mismo tendrá hasta una duración máxima de cuatro meses.

ARTÍCULO 7º: 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.

ARTÍCULO 8º: SALARIOS: Quedan establecidos los siguientes salarios para la actividad:

A) Encargado de turno	\$ 925
B) Operario de servicio	\$ 910
C) Operario lavador	\$ 906
D) Operario de interior y anexo	\$ 900
E) Personal administrativo	\$ 918
F) Operario de refuerzo	*****
G) Sereno	\$894
H) Aprendiz	*****

**** NOTA: el **Operario de refuerzo** y el **Aprendiz** recibirán el salario de acuerdo a la categoría que desempeñen.

ARTICULO 9º: ANTIGÜEDAD: Se establece de la siguiente manera:

- A) 1% por año cuando la antigüedad no supere los tres años.
 B) 2% por año cuando la antigüedad sea superior a los tres años e inferior a los siete años.
 C) 3% por año cuando la antigüedad sea superior a los siete años e inferior a los diez.
 D) 5% por año cuando la antigüedad sea superior a los diez años.

ARTÍCULO 10º: MANEJO DE FONDOS: Todo personal que maneje fondos de los empleadores, percibirá un adicional por riesgo de caja equivalente a treinta (\$ 30) pesos.

ARTICULO 11º: PREMIO A LA ASISTENCIA: Se otorgara premio a la asistencia a los trabajadores comprendidos en el presente convenio, consistente en una bonificación

especial de cincuenta (\$ 50) pesos que serán abonados mensualmente como premio a la asistencia.

Esta bonificación no será efectiva cuando el trabajador incurra en una falta injustificada y/o tres llegadas tardes contemplándose 30 minutos mensuales.

Constituyen inasistencias justificadas las siguientes:

- A) Permisos gremiales
- B) Licencia por matrimonio
- C) Nacimiento de hijo
- D) Licencia anual
- E) Accidente de trabajo
- F) Enfermedades justificadas con certificado médico
- G) Fallecimiento de: madre, padre, esposa e hijos.

ARTÍCULO 12°: DIA DEL GREMIO: Se reconocerá el día 27 de Agosto de cada año, como el Día de los empleados de la actividad, el mismo se abonará con un recargo del 100% para el caso de aquel operario que deba prestar servicios.

ARTÍCULO 13°: EXAMENES PREOCUPACIONALES: Se acuerda entre la Cámara y el Sindicato que los estudios preocupacionales, podrán realizarse en la Mutual - Sindical 27 de agosto, quedando a cargo de los empresarios los gastos del mismo al momento de realizarse. Todo dentro de disposiciones y leyes vigentes.

ARTICULO 14°: HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO: Cada empresa deberá cumplir con las legislaciones vigentes en materia de seguridad hacia sus empleados.

ARTÍCULO 15°: REUBICACIÓN DEL PERSONAL: Las empresas actuarán en base a disposiciones y leyes vigentes en la materia.

ARTÍCULO 16°: DADORES DE SANGRE: Los dadores de sangre quedarán liberados de la prestación del servicio el día de su cometido, con derecho a percibir la remuneración correspondiente. El trabajador deberá notificar fehacientemente al empleador en tiempo y forma.

ARTÍCULO 17°: BONIFICACIÓN POR ENLACE: Se ajustará a lo que disponen las leyes vigentes.

ARTÍCULO 18°: SUBSIDIO POR NACIMIENTO DE HIJOS: Se ajustará a lo que disponen las leyes vigentes.

ARTÍCULO 19°: SUBSIDIO POR FALLECIMIENTO: Se ajustará a lo que disponen las leyes vigentes.

ARTÍCULO 20°: APOORTE PARA LA OBRA SOCIAL: Se ajustará a lo que disponen las leyes vigentes.

ARTÍCULO 21°: PERMISO CON GOCE DE SUELDO: Por casamiento de hijo tendrán derecho a un día de permiso. Por fallecimiento de esposa e hijos tendrán derecho a cinco días de permiso. Por fallecimiento de padres tres días de permiso, en caso que el fallecimiento tenga lugar a más de 100 Km. del lugar habitual de trabajo, se ha de ampliar a cinco días. Por fallecimiento de hermanos directos dos días de permiso. Por fallecimiento de abuelos, tíos, nietos y hermanos políticos, tendrán derecho a un día de permiso. Por mudanza tendrá un día de permiso. En todos los casos antes mencionados se le otorgará al trabajador el permiso con goce de sueldo y sin que se compute inasistencia.

ARTICULO 22°: 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 empleados y/o patrones, en ningún caso deberá descontarse faltante a los trabajadores. Ya que para manejar los fondos deberá hacerse cargo la persona responsable de acuerdo a su categoría.

Las cuentas deberán rendirse en planillas diarias, las que serán controladas dentro de las 72 hs. posteriores.

ARTÍCULO 23°: SALARIO FAMILIAR: Se ajustara a lo que disponen las leyes vigentes.

ARTÍCULO 24°: CUOTA SINDICAL: Se establece una cuota sindical del 3%, y el 1% correspondiente al seguro de sepelio, sobre todas las remuneraciones que perciba el empleado, aporte que se encuentra a cargo exclusivo del trabajador y cuyos montos serán determinados por el sindicato 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 N° 23.551. 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 la cuota sindical y seguro de vida.

ARTICULO 25°: APOORTE SOLIDARIO SINDICAL: De acuerdo al Art. 9 de la Ley 14.250, todos los empleados comprendidos en el presente convenio y que no se encuentren afiliados al Sindicato deberán aportar una cuota del 2% mensual sobre el total de las remuneraciones, este aporte se encuentra a cargo exclusivo del trabajador y cuyos montos serán determinados por el Sindicato en tiempo y forma legal, la parte empresaria se constituye en agente de retención de dichos fondos, 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 la cuota solidaria sindical.

ARTICULO 26°: APOORTE MUTUAL SINDICAL: Todos los empleados comprendidos en el presente convenio, afiliados o no deberán aportar el 1% mensual sobre el total de las remuneraciones que perciba el trabajador, y el empresario el 1%, lo que será depositado en la cuenta especial de la Mutual.

Siendo responsabilidad de la parte patronal de las retenciones y de sus depósitos a su vez.

ARTÍCULO 27°: TAREAS LIVIANAS: A todo personal que por accidente de trabajo, enfermedad inculpable o profesional, que quede parcialmente incapacitado, el empleador deberá fijarle nuevas tareas, las mismas serán acordes a su capacidad de trabajo.

ARTICULO 28°: RELACIÓN ENTRE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL Y LOS EMPLEADORES:

Las relaciones entre los trabajadores y los empleadores en los establecimientos signatarios del presente Convenio Colectivo, se ajustaran al presente ordenamiento y las disposiciones previstas en la Ley 23.551 y su reglamentación.

- a) La organización gremial tomara intervención en todos los problemas y conflictos laborales que afecten total o parcialmente al personal de un establecimiento, con la expresa finalidad de buscar soluciones a los mismos y componer los intereses afectados.
- b) La representación gremial del S.O.E.S.G.Y P.E., en cada establecimiento se integrara conforme a la Ley 23.551.
- c) Las designaciones de delegados deberán ser notificadas al empleador por el Sindicato 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 este 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 constara el destino, fijando la oportunidad de la salida hasta un máximo de (16) horas mensuales, con goce de haberes (Art. 44, inc. C. Ley 23.551), similar beneficio se concederá a quienes, se desempeñen como miembros de la Comisión Directiva y de las seccionales del S.O.E.S.G.Y P.E.

- g) Los empleadores no podrán disponer traslados o cambios de horario 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 un 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 está la publicidad de las informaciones sindicales al personal, sin poderse utilizar tales exhibidores para otros fines que no sean estrictamente gremiales.

ARTICULO 29°: FONDO CONVENCIONAL ORDINARIO: Tomando en consideración que las entidades firmantes del presente convenio 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 o no afiliados 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 empleadores 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 lleguen a su conocimiento. A tales efectos, resulta necesario estructurar un sistema que cuente con los medios suficientes que haga factible afrontar los gastos y erogaciones que habrá de demandar el cumplimiento de los fines enunciados. 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 2% mensual calculado sobre el total de las remuneraciones abonadas al personal de la actividad. De tal contribución empresaria corresponderá el 1% a la organización gremial y el restante 1% a la organización empresarial, debiendo cada institución establecer sus sistemas propios para otorgar las prestaciones que permitan obtener el objetivo enunciado y pretendido. Dicha 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 distribuirá la organización sindical signataria del presente, y dicho depósito deberá ser realizado hasta el día 15 del mes siguiente al correspondiente a las remuneraciones devengadas por el personal del establecimiento que genere la obligación.

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 sustituido 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 extra judiciales.

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 de comisiones bancarias, por partes iguales, en las cuentas corrientes individuales que al efecto abrirán las signatarias en el mismo banco.

4) La Organización Sindical asume la responsabilidad de hacer entrega a la organización empresarial en forma mensual del padrón actualizado de los empresarios obligados a efectuar aportes por detalles pormenorizado de los datos y cantidad de trabajadores y la masa salarial sobre lo que deben efectuarse los respectivos aportes.

5) La Organización Sindical tendrá a su cargo la gestión recaudatoria pudiendo ejercer toda acción legal, judicial o extrajudicial, para exigir el pago a los morosos, hallándose autorizada para reclamar la totalidad de la contribución convencional del 2%, con más actualizaciones e intereses, celebrar acuerdos judiciales y/o extrajudiciales, con expreso acuerdo de la organización empresarial. Asimismo la organización empresarial se reserva el derecho de revisión sobre la gestión realizada y sobre las verificaciones efectuadas por la organización

sindical y la facultad de efectuar verificaciones sobre los establecimientos, ya sea en forma directa o a través de organizaciones especializadas, contratadas al efecto.

6) La organización empresarial, atenta a las labores a cargo de la organización sindical relativas a la distribución de las boletas, confección de padrones y actividad recaudadora, le reconoce en concepto de gastos administrativos y como pago único, un 3% del importe total que mensualmente le acredite el banco designado en su cuenta individual. Dicho porcentaje será abonado a la organización sindical del 1 al 10 de cada mes, sobre la acreditación registrada del mes anterior, adjuntando copia del respectivo extracto bancario.

ARTICULO 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, empleados o delegados deban concurrir a congresos de la Federación Nacional que los agrupa.

ARTICULO 31°: RETIRO DEL PERSONAL PREAVISADO: Todos los 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.

ARTÍCULO 32°: ENSEÑANZA MEDIA, SUPERIOR Y UNIVERSITARIA: Todos los trabajadores que realicen estudios especiales secundarios o universitarios gozarán de permisos por exámenes con pagos de haberes, debiendo acreditar por autoridad competente el correspondiente certificado. Todo ello se ajustara a las disposiciones legales establecidas por la Ley 20.744 o la que la reemplace.

ARTICULO 33°: PERMISO POR TRAMITE PRENUPCIAL: El personal femenino y/o masculino que deba concurrir a efectuar trámites prenupciales, trámites 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 días y no se computara la inasistencia.

ARTÍCULO 34°: VACACIONES: Las licencias anuales pagas se otorgarán de acuerdo a lo determinado en la Ley 20.744 o la que se encuentre vigente.

ARTÍCULO 35°: COMPUTO 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, en cuyo caso se le reconocerá la antigüedad para gozar del escalafón que establece el artículo 9° del presente Convenio. Siempre que no hubieran percibido indemnización por antigüedad y preaviso.

ARTICULO 36°: ALTAS Y BAJAS DEL PERSONAL: Los empresarios comunicarán mensualmente en forma fehaciente al S.O.E.S.G.Y P.E., las altas y bajas que se produzcan dentro del personal, siempre y cuando las mismas existieran, a los fines de la prestación de los servicios que presta la Mutual Sindical y la Obra Social del Gremio. El incumplimiento en observar esta disposición hará pasible al empleador del pago obligatorio de los aportes y contribuciones que se establecen en el Artículo 25° de este Convenio, que hacen el mantenimiento de la Mutual Sindical y la Obra Social.

ARTÍCULO 37°: VACANTES EN CATEGORÍAS SUPERIORES: Todo obrero o empleado que sea promovido a una categoría superior, automáticamente percibirá todos los beneficios y haberes de la nueva categoría.

ARTÍCULO 38°: BOLSA DE TRABAJO: Existirá en cada organización, tanto en la del S.O.E.S.G.Y P.E. como en la cámara una bolsa de trabajo, donde la parte empresaria podrá solicitar el personal que necesite para poder cubrir cualquier categoría del presente convenio. La mutual – sindical capacitara a todos los trabajadores que integren la bolsa de trabajo para que puedan cubrir cualquier puesto que sea necesario al momento de su solicitud.

ARTÍCULO 39°: FORMACIÓN DE PARITARIAS: La comisión paritaria se formara 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 registrarán por las mismas pautas.

ARTICULO 40º: En caso de fuerza mayor las empresas tendrán derecho a intercambiar tareas entre su personal con el objeto de cumplir con una mejor atención al público, siempre y cuando esto no le provoque un perjuicio moral y económico al empleado, debiendo cumplir con el requisito de abonar la diferencia de categoría, cuando el empleado realice una tarea superior. Si la sustitución fuera durante mas de tres meses se considerara promovido a dicha categoría.

ARTICULO 41º: UNIFORME DE LOS TRABAJADORES: La ropa de trabajo de los obreros y 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 las épocas de verano e invierno. Los empleadores entregaran, libre de cargo, tres uniformes anuales, uno cada cuatro meses y otro más opcional, si hubiere necesidad. Se entiende por ropa de trabajo la siguiente: LAVADOR: tres mamelucos, campera, botas de goma, delantal impermeable, gorra de cuero de casco plástico, guantes especiales para el trabajo y dos pares de zapatos a quien corresponda. INTERIOR Y ANEXO: tres camisas, tres pantalones, dos pares de zapato una campera o saco.

ARTICULO 42º: 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 previsionales 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, aporte solidario sindical, obra social y fondo convencional ordinario.

- 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.

ARTICULO 43º: JORNADA DE TRABAJO:

- 1) La jornada de trabajo será de 48hs semanales.
- 2) TRABAJO POR TURNO O EN EQUIPO: El comité paritario de interpretación y negociación salarial podrá reglamentar la jornada de trabajo y establecer el trabajo por turnos o en equipo en la actividad, atenta la modalidad de prestación del servicio por los empleadores a sus clientes, reglamentando la jornada de trabajo que no podrá exceder la jornada máxima entre jornada y jornada y el descanso semanal de 36 horas, asimismo reglamentara la modalidad especial de prestación de tareas sábados y domingos.
- 3) Se consideraran horas extraordinarias las laborales en exceso a la jornada legal de 48 hs

ARTÍCULO 44º: 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 el 100% de recargo. El horario nocturno comprende desde las 21.00hs hasta las 06.00hs de la mañana siguiente; la jornada nocturna tiene una duración de 7 horas, según ley 20.744 ART. 200. por la modalidad y sistema de trabajo en los establecimientos los turnos son de ocho horas, por lo tanto se deberá abonar una hora nocturna al 100%.

ARTICULO 45º: En los días no laborales quedara el personal mínimo imprescindible, los que gozaran del franco compensatorio en la semana inmediata posterior. Sin perjuicio del franco correspondiente por ley.

ARTICULO 46º: 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, debiendo abonárseles el sueldo correspondiente a la nueva categoría que cubre. Siempre y cuando las condiciones laborales lo permitan.

ARTICULO 47: REGLAMENTACIÓN GENERAL DEL TRABAJO:

- A) Todos los trabajadores de cualquier categoría deben guardar entre si un trato cordial, encuadrado dentro de las reglas de urbanidad y decoro.
- B) Los trabajadores solo 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, aquella deberá hacerlo con la mayor corrección y la debida reserva.

ARTICULO 48º: A los fines del cumplimiento de la jornada de trabajo los empresarios llevaran una planilla de horarios y descansos, en la que se registrara el horario de entrada y salida del personal, categoría, fecha de ingreso, etc. Y deberán constar los días en que gozara del franco y medio semanal. Asimismo, los empresarios deben mensualmente, hacer constar en los recibos todas las horas extras realizadas por el personal, sobre las que se realizaran todos los aportes correspondientes por ley, debiéndose tener muy en cuenta para el pago del aguinaldo, en igual forma los feriados trabajados. De esta manera se pretende eludir que los trabajadores se vean perjudicados en los aportes previsionales y/o percibir menor monto en el pago del sueldo anual complementario.

ARTICULO 49º: PERMISOS ESPECIALES SIN GOCE DE SUELDO: Cuando un trabajador tenga más de doce meses de antigüedad en la empresa, esta le podrá conceder, a su pedido justificado, hasta treinta 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.

ARTICULO 50º: SISTEMA DE NEGOCIACIÓN, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN:

- A) 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 la reglamentación de la ley 24.467.
- B) El comité entrara en funcionamiento dentro del plazo de treinta 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.
- C) El comité se constituirá con tres representantes del S.O.E.S.G.Y P.E. e igual cantidad por la parte EMPRESARIA. 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 días de anticipación. El quórum requerido para sesionar validamente será de dos representantes por sector. A los efectos de las votaciones que en el ámbito de este se realicen, se computara un voto por cada representante. Cuando se produzcan desacuerdos que no pueden ser resueltos en la instancia de negociación, como máxima instancia cualquiera de las partes podrá solicitar dictamen o resolución al respecto al Ministerio de Trabajo de la Nación.

ARTICULO 51º: 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 categorizar a los futuros puestos de trabajo que se fueran 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 recomendara 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 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 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 ART. 50.)

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

H) Con el fin de documentar adecuadamente las reuniones del comité creado por el presente, a la finalización de estas, 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.

ARTÍCULO 52°: De acuerdo al Artículo 83° de la Ley 24.467, y el decreto 146/99, las partes establecen que el plantel de la pequeña y mediana empresa será de sesenta trabajadores en todos los casos.

ARTICULO 53°: 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

ARTÍCULO 54°: En caso de aumento del plantel del personal y/o necesidad de cubrir las vacantes producidas, los empleadores podrán 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 48hs, a efectos de que el trabajador manifieste de idéntica forma su voluntad de aceptar el puesto.

ARTICULO 55°: PERIODO DE PRUEBA: El período de prueba tendrá una duración de tres meses a partir del primer día que el empleado preste servicios en la empresa y se establece que en el supuesto caso de despido incausado en ese período, las indemnizaciones serán del 50% del régimen general, según leyes vigentes.

ARTICULO 56°: ENTREGA DE CERTIFICADOS ART. 80 L.C.T.: Cuando se produzca la ruptura del vínculo laboral por cualquier causa, la empresa se obliga a poner a disposición del trabajador dentro del plazo máximo de diez días hábiles a partir de la desvinculación, los certificados de trabajo y de aportes y contribuciones con destino a la Seguridad Social a lo que alude el artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo, sin necesidad de interpelación judicial o extrajudicial alguna.

ARTÍCULO 57°: 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 posteriores. Sin embargo, la interesada podrá optar porque se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a los treinta (30) días; el resto del periodo total de licencia se acumulara al descanso posterior que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa días.

La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador con presentación del certificado médico en la que conste la fecha presunta del parto.

La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social.

Garantizase 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 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 de nacimiento.

Cuando el empleador contara con ello, las trabajadoras deberán ser reubicadas en tareas acordes a su estado de embarazo según certificados médicos. 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 DE LACTANCIA: Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos 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 año posterior a la fecha de nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante por un lapso más prolongado. La trabajadora y la empresa de común acuerdo podrán que los descansos de media hora antes referidos se tomen uno a continuación del otro, ya sea al inicio o a la terminación de la jornada, totalizando un descanso diario de una 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 la licencia por maternidad podrá optar entre las siguientes alternativas:

- A) continuar su trabajo en la empresa en las mismas condiciones como lo venia 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 por cada año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses.
- C) Quedar en situación de excedencia, sin goce de sueldo por un periodo no inferior a tres meses ni superior al año.
- D) Para hacer uso de los derechos acordados en los incisos B) y C), deberá solicitarlo en forma y por escrito.
- E) En caso de nacimiento de hijo con síndrome de down, la trabajadora tendrá derecho a los beneficios previstos por la Ley 24.716, para lo cual deberá cumplimentar los recaudos exigidos por dicha norma.

ARTÍCULO 58°: ADOPCIÓN: En caso de adopción, la trabajadora mujer tendrá derecho a una licencia paga de treinta días corridos. Para tener derecho a este beneficio deberá 1) acreditar la decisión legal respectiva. A tal fin se identificara como acto de adopción el que otorgue la tenencia provisoria o definitiva. 2) tratarse de un menor hasta seis (6) años.

ARTICULO 59°: CONTRATACIÓN DE DISCAPACITADOS: Ambas partes acuerdan que la empresa podrá contratar personas discapacitadas, si las condiciones laborales de la misma lo permitan y el postulante a un cargo reúna las condiciones de idoneidad para ocupar el mismo; Ello en una proporción del 2% de la totalidad del personal, si la dotación no llegara a 100 empleados o excediera sin llegar a los 200 y así sucesivamente, corresponderá uno por cada cincuenta empleados. Se entiende por discapacitado a la persona definida en el Art. 2 de la Ley 22.431, a fin de que cumpla tareas en las funciones adecuadas a sus capacidades, que de corresponder le asignara 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.

ARTICULO 60°: COMPENSACIÓN CLIMÁTICA: Las partes acuerdan que en el término de 60 días de la homologación de este Convenio Colectivo de Trabajo se convocará a la comisión paritaria permanente a los fines de instrumentar una compensación equilibrada entre empleador y empleado ante las inclemencias climáticas que impiden el normal desarrollo de la actividad.