

CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO N° 428

TRABAJADORES DE PLAYAS DE ESTACIONAMIENTO Y GARAGES.

Entre la Federación de Obreros y Empleados de Estaciones de Servicios, Garajes, Playas de Estacionamiento, Lavaderos Automáticos y Gomerías de la Republica Argentina (F.O.E.S.G.R.A.), con domicilio en Hipólito Yrigoyen 2727 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Personería Gremial N° 1373, representada en este acto por los Señores Carlos Alberto Acuña, Juan Pedro Fiorani, y Desiderio Varisco en sus respectivos carácter de Secretario General, Secretario General Adjunto y miembro de la Comisión Directiva y el Sindicato de Obreros y Empleados de Estaciones de Servicio, Garajes, Playas de Estacionamiento y lavaderos Automáticos (S.O.E.S.G.Y P.E.), con domicilio en Hipólito Yrigoyen 2727 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Personería Gremial N° 493, representado por los Señores Carlos Alberto Acuña, Andrés Eduardo Doña, Pedro Oscar Fariña y Walter Enrique Acuña, en sus respectivos carácter de Secretario General, Secretario Gremial, Secretario de Actas, Pesa y Difusión y Secretario Tesorero, todos ellos por una parte, y por la otra AGES-Cámara de Garajes y Estacionamientos, con domicilio en Hipólito Yrigoyen 2736/38 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada en este acto por los Señores, José A. Cabrera, Roberto Morillo, José Maria Bertran, Ladislao San Miguel y Alberto Becerra, en su carácter respectivamente de Presidente, Prosecretario, Protesorero y de vocales titulares de la Comisión Directiva con el patrocinio letrado del Dr. Jorge Salatino. T° 32 Fª 906 del CPACF, constituyendo domicilio en la Av. Córdoba 1561 piso 11º, convienen lo siguiente:

ARTICULO 1º: PARTES INTERVINIENTES: Por la parte empleadora **AGES-CAMARA DE GARAGES Y ESTACIONAMIENTOS**, y por la parte gremial, 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 N° 1373, y el Sindicato de Obreros y Empleados de Estaciones de Servicios, Garages, Playas de Estacionamiento y Lavaderos Automáticos (**S.O.E.S.G.Y P.E.**) Personería Gremial n° 493.

ARTICULO N° 2: RECONOCIMIENTO GREMIAL Y PATRONAL: Las partes intervinientes, de acuerdo con las respectivas personerías de que se hallan investidas, se reconocen recíprocamente como las únicas entidades representativas de los Trabajadores y de los Empleadores pertenecientes a las actividades descriptas en el Art. N° 5º, en todo el ámbito nacional. No podrán realizar y/o alteraciones al presente convenio que no sean acordadas entre las partes intervinientes, mediante sus representantes legítimos y en ejercicio de sus funciones.

IRRENUNCIABILIDAD DE BENEFICIOS: Ningún trabajador podrá renunciar a los beneficios que le acuerda el presente convenio y leyes vigentes, quedando nulos los pactos que con este objeto se hubiesen celebrado o se celebren en el futuro fuera de este Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTICULO N° 3: VIGENCIA: El presente Convenio Colectivo de Trabajo tendrá vigencia por el termino de dos (2) años de la fecha de su homologación, a partir del 1º de Noviembre de 2005 al 31 de Octubre de 2007.

ARTICULO N° 4: AMBITO DE APLICACIÓN: Para la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y Provincia de Buenos Aires.

ARTICULO N° 5: PERSONAL COMPRENDIDO: Exclusivamente el Personal de empleados y obreros que se desempeñen en Actividades desarrolladas en el ámbito de Garajes y playas de Estacionamiento.

ARTICULO N° 6: CATEGORIAS:

- A) ENCARGADO
- B) OPERARIO
- C) PERSONAL ADMKINISTRATIVO
- D) SERENO
- E) FRANQUERO

ARTICULO N° 7: DISCRIMINACION DE TAREAS:

- A) **ENCARGADO:** Será considerado encargado aquella persona que en ausencia del Empleador, Gerente, Autoridad Ejecutiva o Empresaria, y/o por delegación de funciones dada por los antes nombrados, asuma la responsabilidad de estar a cargo y velar por el buen funcionamiento del establecimiento, en cuanto a la corrección de atención al publico, cobranza, calidad, cantidad, control de servicios eficientes y limpieza general, etc.

- B) OPERARIO:** Será considerado Operario todo Personal que realice tareas de conducción y ordenamiento de vehículos dentro del establecimiento, expendio de combustibles, limpieza de parabrisas, revisión del aceite del motor, agua de radiador, agua de batería, revisión de la presión de los neumáticos, banderillero (en las playas y/o garajes que tengan en su dotación personal que cumpla dichas funciones), siendo además el colaborador directo del Encargado. Deberá cumplir también con la limpieza general del establecimiento.
- C) PERSONAL ADMINISTRATIVO:** Serán considerados como tales a todos los empleados que realicen tareas relacionadas a la administración del establecimiento, bancarias, cobranzas, etc.
- D) SERENO:** Se considerara sereno aquel que realice exclusivamente tareas de control, guardia y/o vigilancia. Si cumpliera otras distintas a las mencionadas anteriormente, se lo considerara Encargado, siempre y cuando en el lugar de trabajo se encuentre solo durante todo el horario para desempeñar tareas varias.
- E) FRANQUERO:** Las mismas tareas y obligaciones del Encargado, categoría aplicable a las playas y/o garajes con dotación de personal superior a tres (3) empleados.

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

ARTICULO N° 8: POLIVALENCIA E INTERCAMBIOS DE TAREAS EN CASOS

ESPECIALES: Las categorías laborales que se enumeran en el Art. N° 6 o a las que en el futuro se incorporen al mismo, no implican que los Trabajadores estén rígidamente afectados a las tareas que corresponden a las mismas, sino que tal enunciado de categorías debe complementarse con los principios de polivalencia y flexibilidad funcional, a fin de obtener la optima productividad. En tal sentido las empresas se reservan el derecho de intercambiar las tareas en los casos que medien ausencia del personal y siempre que medien motivos justificados, en un todo de acuerdo con los objetivos irrenunciables de mantener y/o aumentar la eficiencia del establecimiento. Igualmente el empleador podrá, por razones de servicio, variar provisoriamente el horario del personal.

ARTICULO N° 9: 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.

ARTICULO N° 10: FINANCIACION DE PROGRAMAS SOCIALES Y CAPACITACION

(FONDO CONVENCIONAL): 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 uno y medio por ciento (1,5 %) mensual por cada trabajador, liquidado sobre el salario básico de Encargado. Tal contribución, exista o no personal en relación de dependencia, en ningún caso podrá ser inferior al calculo que resulte de aplicar dicho porcentaje a tres (3) sueldos básicos de Encargado. Dicha contribución empresaria se distribuirá de la siguiente manera: el uno por ciento (1 %), a favor de AGES-CAMARA DE GARAGES Y ESTACIONAMIENTOS, y medio por ciento (0,5 %), corresponderá a favor del SINDICATO OBREROS Y EMPLEADOS DE ESTACIONES DE SERVICIOS, GARAGES, PLAYAS DE ESTACIONAMIENTO Y LAVADEROS (S.O.E.S.G.Y P.E.) Personería Gremial N° 493, o a la entidad adherida que dicho Sindicato determine. Depositándose dicho fondo en la cuenta bancaria individualizada mas adelante en este mismo articulo, que permita obtener el objetivo enunciado y pretendido respectivamente. Esta contribución es totalmente ajena a los aportes de cuota sindical, mutual sindical 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 quince (15) del mes siguiente al correspondiente a las remuneraciones devengadas por el personal del establecimiento que genere la obligación.

- a) Solo se consideraran pagos validos, a los efectos de cancelar la obligación que se instituye por el presente aquellos que se lleven a cabo mediante depósitos bancarios realizados en la entidad bancaria que se mencionan en el inciso siguiente, con oportuna rendición de cuentas a la Entidad Sindical. Asimismo, solo se consideran validos los Certificados de Libre Deuda que sean extendidos por la Oficina Recaudadora, en ocasión de tramitarse Transferencia de Fondo de Comercio de establecimientos del Sector Empleador y toda otra transacción que implique la obligación de emitir este tipo de certificado, quedando en consecuencia la Oficina Recaudadora facultada para cursar las pertinentes oposiciones a que autoriza la legislación vigente y aplicar las liquidaciones de deuda que correspondan.
- b) La Organización Sindical colaborara con la gestión de control del Fondo Convencional incorporando a las inspecciones que realicen la Fiscalización del pago de este concepto, debiendo remitir las Actas que por falta de pago confeccionen a la Oficina Recaudadora para la prosecución del tramite del cobro por esta ultima.

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

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

4) A.G.E.S. - CAMARA DE GARAGES Y ESTACIONAMIENTOS y S.O.E.S.G.Y P.E., tendrán a su cargo a través de la Oficina Recaudadora creada al efecto la gestión recaudatoria, pudiendo ejercer toda acción legal, judicial o extrajudicial para exigir el pago de los morosos, hallándose autorizada para reclamar la totalidad de la contribución convencional del uno y medio por ciento (1,5 %), con mas actualizaciones e intereses, celebrar acuerdos judiciales y/o extrajudiciales.

DE LA OFICINA RECAUDADORA:

A los fines de la mecánica operativa, relacionada con la percepción, la distribución, el control, fiscalización y ejecutoriedad de los Aportes y Contribuciones, A.G.E.S. y S.O.E.S.G.Y P.E., acuerdan conformar una Oficina Recaudadora, que estará constituida por cuatro (4) miembros, dos (2) en representación de cada entidad, y tendrán las siguientes facultades:

- 1) Controlar los Aportes y Contribuciones dispuestos en el presente Convenio cuyos depósitos deberán efectuarse con las Boletas que la misma disponga, en la Cuenta Recaudadora correspondiente.
- 2) Solo serán considerados pagos validos los que se efectúen mediante los depósitos bancarios, realizados en la Cuenta recaudadora, cuyo pago deberá acreditarse con la Boleta de Depósito.
- 3) Los Certificados de Libre Deuda, serán extendidos únicamente por la Oficina Recaudadora, y para que los mismos tengan efectos liberatorios deberán estar suscriptos por los cuatro integrantes que la conforman.
- 4) A.G.E.S. y S.O.E.S.G.Y P.E., reglamentaran en forma conjunta la emisión de Certificados de Deuda, planes de pago sean judiciales o extrajudiciales y tasa de interés por mora.
- 5) La Oficina Recaudadora realizara la gestión de control del pago de los Aportes y Contribuciones, incorporando a las inspecciones que realicen la fiscalización del pago de este concepto, debiendo remitir las Actas que por falta de pago se confeccionen a la Oficina Recaudadora.
- 6) La Oficina Recaudadora tendrá como único domicilio el de la calle Hipólito Yrigoyen 2736, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

ARTICULO Nº 11: CUOTA SINDICAL: RETENCION DE CUOTAS SINDICALES Y CONTRIBUCIONES: Los empleadores actuaran como "Agentes de Retención" de las cuotas sindicales, tres por ciento (3%), y el uno por ciento (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 sepelio.

ARTICULO N° 12: CONDICIONES ESPECIALES PARA LA REGION PATAGONICA:

Todos los trabajadores comprendidos en esta Convención Colectiva de Trabajo que realicen tareas en forma permanente o transitorias en las Provincias de La Pampa, Neuquén, Río Negro, Chubut, Santa Cruz, Tierra del Fuego e islas Malvinas, percibirán un treinta (30%) por ciento adicional, sobre el total de las remuneraciones.

ARTICULO N° 13: HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO:

Las patronales pondrán en perfectas condiciones de higiene y seguridad las instalaciones de trabajo. Deberá existir un cuarto de uso exclusivo del personal con guardarropas individuales para asegurar los bienes del trabajador. En temporada de verano, la empresa deberá proveer al personal de agua fresca. Los lugares de trabajo de lavado, engrase, cambio de aceite y gomería, deberán estar bajo techo. Al personal de la actividad que trabaje en las playas al aire libre se le habilitara una cabina en condiciones de higiene y salubridad con el objeto de protegerlo de las inclemencias climáticas. Cada empresa deberá cumplir con la legislación vigente en materia de seguridad hacia sus empleados y bienes.

ARTICULO N° 14: DIA DEL GREMIO: Se reconocerá el día 27 de Agosto de cada año, como el día de los Empleados de la Actividad. Para el caso de aquel trabajador que deba prestar servicios, percibirá el salario conforme al régimen de los feriados nacionales.

ARTICULO N° 15: REGLAMENTACION 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 ordenes 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 N° 16: Será responsabilidad del Encargado y de sus subordinados, el buen trato, la cordialidad al usuario y mantener la limpieza del establecimiento.

ARTICULO N° 17: JORNADA DE TRABAJO: La jornada de trabajo se desarrollara durante seis (6) días a la semana conforme a las disposiciones legales y modalidades vigentes y/o existentes en los respectivos lugares de trabajo. Los feriados nacionales trabajados se abonaran al cien por ciento (100 %) de la remuneración normal y habitual, conforme a las disposiciones legales y modalidades vigentes y/o existentes en los respectivos lugares de trabajo.

ARTICULO N° 18: 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.

ARTICULO N° 19: RECARGO NOCTURNO: El horario nocturno comprende desde las 21:00 hs. hasta las 06:00 hs. de la mañana siguiente; la jornada nocturna tiene una duración de siete (7) horas, según Ley 20.744 ART. 200 y/o vigente. Por la modalidad y sistema de trabajo en los establecimientos los turnos son de ocho (8) horas, por lo tanto se deberá abonar el recargo nocturno de una hora al 100%.

ARTICULO N° 20: UNIFORME DE LOS TRABAJADORES: La ropa de Trabajo de los Obreros y Empleados comprendidos en el presente Convenio, deberá ser uniforme, 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, siendo las mismas de uso obligatorio. Los Empleadores entregaran, libre de cargo, dos (2) uniformes anuales, los cuales serán entregados en los meses de Abril y Octubre. Se entiende por ropa de trabajo la siguiente: Dos (2) pantalones y Dos (2) camisas. Al personal de Playas de Estacionamiento descubiertas se les proveerá de capa y botas.

ARTICULO N° 21: Los empresarios deberán mensualmente hacer constar en los recibos de haberes todas las horas extras del trabajo personal, sobre las que se deberán hacer los respectivos aportes al régimen de previsión y seguridad social, debiendo tenérselas en cuenta para el pago del aguinaldo en igual forma que los feriados trabajadores.

ARTICULO N° 22: ANTIGÜEDAD: Se establece de la siguiente manera: Por cada año antigüedad que el obrero cumple en el establecimiento, percibirá un uno por ciento (1%) del Total de las remuneraciones mensuales en concepto de escalafón por antigüedad.

ARTICULO N° 23: 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 hacerse cargo de la suma de dinero, deberá manejar los fondos la persona que se haga responsable de acuerdo a la categoría que debe tener en su labor específica. Los mecanismos de verificación y control serán instrumentados por escrito por la parte empresaria, transcurridas 72 horas sin observaciones y/o impugnaciones los Encargados no serán responsables de eventuales faltantes.

ARTICULO N° 24: PREMIO A LA ASISTENCIA: Al personal se le otorgara un premio mensual a la asistencia, consistente en una bonificación especial de 4 40 (cuarenta pesos). Esta bonificación no será efectiva cuando el trabajador incurra en una falta injustificada y/o tres (3) llegadas tares en el mes, que en conjunto sumen de diez (10´) minutos.

Constituyen inasistencias justificadas las siguientes:

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

ARTICULO N° 25: BOLSA DE TRABAJO: Existirá en cada Organización, tanto en la del S.O.E.S.G.Y P.E. y/o F.O.E.S.G.R.A., como en las Cámaras Empresarias 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.

ARTICULO N° 26: APOORTE SOLIDARIO SINDICAL: De acuerdo al Artículo 37 de la Ley 23.551 y 9° de la ley 14.250, se establece un Aporte Solidario, a cargo de cada uno de los Trabajadores no afiliados, beneficiarios del presente Convenio Colectivo; a favor de las Asociaciones Sindicales firmantes, consistente en un aporte mensual del dos por ciento (2%) de la remuneración percibida por todo concepto. 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 Aporte Solidario.

ARTICULO N° 27: APOORTE MUTUAL SINDICAL: Todos los empleados comprendidos en el presente convenio, afiliados o no deberán aportar el uno (1%) mensual sobre el total de las remuneraciones básicas que perciba el trabajador, y el empresario el uno (1%), lo que será depositado en las cuentas especiales del S.O.E.S.G.Y P.E., para todos aquellos empleadores con domicilio en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y en la Provincia de Buenos Aires, y en la cuenta de la F.O.E.S.G.R.A. o la entidad adherida que a tal fin determine para aquellos empleadores con domicilio en el resto del país, siendo responsabilidad de la parte patronal, efectuar las retenciones y los depósitos correspondientes. Los litigios existentes y/o de futuro, los tratara el comité paritario de interpretación y negociación salarial.

ARTICULO N° 28: 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 y/o Delegados deban concurrir a Congresos de la Federación Nacional que los agrupa.

ARTICULO N° 29: ALTAS Y BAJAS DEL PERSONAL: Mensualmente los empresarios comunicaran en forma fehaciente al S.O.E.S.G.Y P.E. y/o F.O.E.S.G.R.A., según corresponda, las altas y bajas que se produzcan dentro del personal, a los fines de las prestaciones de los servicios que brinda la Mutual Sindical 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 N° 27 de este Convenio, que hacen el mantenimiento de la Mutual Sindical y la Obra Social.

ARTICULO N° 30: MANEJO DE FONDOS: Al personal que maneje fondos de los empleadores, percibirá un adicional mensual por riesgo de caja consistente en \$40 (cuarenta pesos).

ARTICULO N° 31: ACCIDENTES DE TRABAJO: Los Obreros y empleados incluidos en el presente Convenio Colectivo, gozaran de los beneficios que otorgan las leyes vigentes en la materia.

ARTICULO N° 32: BONIFICACION POR ENLACE: Se ajustara a lo que disponen las leyes vigentes.

ARTICULO N° 33: SUBSIDIO POR NACIMIENTO DE HIJOS: Se ajustara a lo que disponen las leyes vigentes.

ARTICULO N° 34: ENSEÑANZA MEDIA, SUPERIOR Y UNIVERSITARIA: Todos los Trabajadores que realicen Estudios Especiales, Secundarios o Universitarios, gozaran 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 a la que la reemplace.

ARTICULO N° 35: PERMISO POR TRAMITE PRENUPCIAL: El personal femenino y/o masculino que deba concurrir a efectuar examen prenupcial, tramites de casamiento, se le otorgara licencia con goce de haberes por el termino que demande dicho tramite, teniendo muy en cuenta las modalidades y características de cada localidad, la misma no podrá exceder de dos (2) días y no se computara la inasistencia.

ARTICULO N° 36: VACACIONES: Las licencias anuales pagas se otorgaran de acuerdo a lo determinado en la Ley 20.744 o la que se encuentre vigente.

ARTICULO N° 37: SALARIOS: Quedan establecidos los siguientes salarios para la actividad: A) Para el ámbito territorial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y Provincia de Buenos Aires.

A) ENCARGADO	\$ 950,00.
B) OPERARIO	\$ 925,00.
C) PERSONAL ADMINISTRATIVO	\$ 940,00.
D) SERENO	\$ 900,00.
E) FRANQUERO - De acuerdo con lo estipulado en el Art. 7° inc. E.	

Las remuneraciones mencionadas comprenden los importes acordados por el Poder Ejecutivo Nacional en virtud de la legislación de emergencia (Decreto N° 2005/2004).

ARTICULO N° 38: RELACION ENTRE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL Y LOS EMPLEADORES: Las relaciones entre los Trabajadores y los Empleadores en los establecimientos signatarios del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se ajustaran al presente ordenamiento y las disposiciones previstas en la ley 23.551 y su reglamentación.

- A) La representación Gremial del S.O.E.S.G.Y P.E., en cada establecimiento se integrara conforme a la Ley 23.551.
- B) 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.
- C) El representante gremial que deba ausentarse de su lugar de trabajo durante la jornada de labor para realizar funciones gremiales, comunicara esta circunstancia a su superior inmediato. El máximo de permiso por razones Gremiales, no podrá exceder las ocho (8) horas mensuales (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.
- D) 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 esta la publicidad de las informaciones Sindicales al personal, sin poderse utilizar tales exhibidores para otros fines que no sean estrictamente Gremiales. Por lo tanto, todas las comunicaciones, afiches o carteles, como asimismo inscripciones de cualquier naturaleza dentro de lo normado en el párrafo anterior, no podrán efectuarse fuera de la misma. Los empleadores no pondrán inconvenientes para que el personal pueda enterarse de las comunicaciones, siempre y cuando no se forme aglomeraciones frente a las pizarras o vitrinas y no se afecte la marcha normal del establecimiento y/o los servicios.

ARTICULO N° 39: EXAMENES PREOCUPACIONALES: Los exámenes Preocupacionales se realizaran de acuerdo a las disposiciones y leyes vigentes.

ARTICULO N° 40: APOORTE PARA LA OBRA SOCIAL: Se ajustara a lo que disponen las leyes vigentes.

ARTICULO N° 41: SALARIO FAMILIAR: Se aplicara de acuerdo a lo establecido por la Ley N° 24.714 y sus modificaciones.

ARTICULO Nº 42: A los fines del cumplimiento de la Jornada de Trabajo los Empresarios llevarán una planilla de horarios y descansos, en la que se registrará el horario de entrada y salida del personal, categoría, fecha de ingreso, etc. y deberán constar los días en que gozaran del franco semanal. Asimismo, los empresarios deben mensualmente, hacer constar en los recibos todas las Horas Extras de Trabajo realizadas por el Personal, sobre las que se realizarán 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 Nº 43: PERIODO DE PRUEBA: Las partes signatarias acuerdan que el periodo de prueba del personal ingresante será de tres (3) meses de conformidad a lo previsto en la Ley de Contrato de Trabajo (20.744).

ARTICULO Nº 44: SISTEMA DE NEGOCIACION, INTERPRETACION Y

DISCUSION: 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.

ARTICULO Nº 45: FORMACION DE PARITARIAS: La Comisión Paritaria se formará por igual cantidad de Miembros Representantes de la Rama Gremial Obrera y Empresarial, comprometiéndose a realizar las interpretaciones de este Convenio, en forma correcta, expidiéndose para cada una de las controversias, en forma conjunta. Las Comisiones Especiales que surgen de este Convenio se regirán por las mismas pautas.

ARTICULO Nº 46: El Comité entrará en funcionamiento dentro del plazo de treinta (30) días de la fecha de entrada en vigencia del presente Convenio y tendrá carácter permanente sus resoluciones serán de cumplimiento obligatorio para las partes.

ARTICULO Nº 47: El Comité se constituirá con cuatro (4) representantes del S.O.E.S.G.Y P.E. y/o F.O.E.S.G.R.A., igual cantidad por la parte empleadora. Asimismo, cada parte tendrá igual cantidad de representantes suplentes. Deberán reunirse obligatoriamente siempre que resulte necesario y por razones fundadas a pedido de las partes con diez (10) días de anticipación. El quórum requerido para sesionar validamente será de dos (2) representantes por sector. A los efectos de las votaciones que en el ámbito de este realicen, se computará un (1) voto por cada representación. Cuando se produzcan desacuerdos que no pueden ser resueltos en la instancia de negociación, como máxima instancia las partes en forma conjunta podrán solicitar dictamen o resolución al respecto al Ministerio de Trabajo de La Nación.

ARTICULO Nº 48: 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) A partir de la Homologación del Convenio por la autoridad de aplicación, el comité tendrá como función estudiar y acordar la política salarial de los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente. La misma deberá reunirse con representación de ambos sectores cada vez que alguna de las partes lo solicite, con una anticipación de diez (10) días. O cuando la convoque la autoridad pública. Esta Comisión será integrada por las mismas personas y representaciones que integran el comité de interpretación.

ARTICULO Nº 49: 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.

ARTICULO Nº 50: CAPACITACION Y JERARQUIZACION LABORAL: Las partes se comprometen que a sesenta (60) días de homologado el presente Convenio Colectivo de Trabajo, se reúna la Comisión Paritaria Permanente a los efectos de que en forma conjunta se instrumenten y diagramen cursos de capacitación y jerarquización laboral, tendiendo a

optimizar los servicios que se prestan en los Establecimientos y que a su vez permitan que en el futuro se posibilite la inserción laboral del Personal capacitado para la actividad.

ARTICULO Nº 51: PROTECCION DE LA MATERNIDAD: Queda prohibido el trabajo de 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 por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a los treinta (30) días; el resto del período total de licencia se acumulará al descanso posterior que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días.

La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador con presentación del certificado médico en la que conste la fecha presunta de parto, o requerir su comprobación por el empleador. La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de 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 (7 y ½) 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 a partir del sexto (6º) mes cumplido del mismo. A modo de ejemplo se establece que dichas tareas podrán consistir en trabajos de índole administrativos, 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 (2) descansos de media hora para amamantar a su hijo en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha de nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante 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 (1) hora.

OPCION 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 (3) meses ni superior a seis (6) meses.
- 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.

ARTICULO Nº 52: ADOPCION: En caso de adopción, la trabajadora mujer tendrá derecho a una licencia paga de treinta (30) días corridos. Para tener derecho a este beneficio deberá 1) acreditar la decisión legal respectiva. A tal fin se identificará como acto de adopción el que otorgue la tenencia provisoria o definitiva. 2) Tratarse de un menor hasta seis (6) años.

ARTICULO Nº 53: CONTRATACION 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 opacar el mismo; Ello en una proporción del dos por ciento (2%) de la totalidad del personal, si la dotación no llegara a cien (100) empleados o excediera sin llegar a los doscientos (200) y así sucesivamente, corresponderá uno (1) por cada cincuenta (50) 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 asignará la empresa. Se habilita esta modalidad de contratación en los términos consignados precedentemente, con los consecuentes beneficios para la empresa que las Leyes vigentes o futuras prescriban.

CAPITULO PYMES

CAPACITACION PROFESIONAL Y PRODUCTIVIDAD: De conformidad a previsiones establecidas, las partes signatarias disponen adecuar los futuros incrementos salariales de los obreros y empleados beneficiarios del presente, al logro de una mayor productividad

mediante la capacitación de la mano de obra y la adopción de medidas que permitan reducir el costo indirecto de dicho medio de producción. Dando prioridad a los trabajadores que hayan realizado cursos de capacitación y/o perfeccionamiento.