

RESOLUCIÓN (Subsec. Relaciones Laborales) 108/2006

Estatutos, Convenios y Escalas. Estaciones de servicio. Provincias de Neuquén y Río Negro, CCT 456/2006. Homologación. Vigencia. Ámbito de aplicación

SUMARIO: Se declara homologado el convenio colectivo de trabajo celebrado entre el SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS DE ESTACIONES DE SERVICIO, ESTACIONES DE EXPENDIO DE GNC, PLAYAS DE ESTACIONAMIENTOS, LAVADEROS Y GOMERÍAS DE LA PROVINCIA DE RÍO NEGRO Y NEUQUÉN (SOESGyPE) por el sector sindical y la CÁMARA DE EXPENDEDORES DE COMBUSTIBLES DE NEUQUÉN Y RÍO NEGRO.

La presente convención colectiva regirá a partir del día 01 de noviembre del 2005 y por el término de dos años calendario y es de aplicación en todo el ámbito territorial de las Provincias de Río Negro y Neuquén.

Comprende a todo empleado u obrero, salvo los Gerentes, Sub-Gerentes o Factores (que son los representantes legales del principal), de las Estaciones Servicio y duales, Estaciones de Expendio de GNC, Gomerías, Lubricantes, Garages, Playas de Estacionamientos y sus afines, Lavaderos de cualquier clase o tipo de vehículos, sean o no automáticos, engrase, cambio de aceite y filtros al público en general, Mini shops, Agroservicios, Mini Mercados y Salones de Venta que funcionen dentro del perímetro y del espacio físico de una estación de servicio y toda otra actividad que se efectúe en las empresas con zona de actuación en las Provincias de Neuquén y Río Negro. Se establecen las condiciones generales de trabajo, las categorías profesionales y las remuneraciones correspondientes.

FECHA DE NORMA: 25/07/2006

BOLETIN OFICIAL: 03/08/2006

ORGANISMO: Subsec. Relaciones Laborales

JURISDICCION: Nacional

---

VISTO:

El expediente 83.446/05 del Registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, la ley 14250 (t.o. 2004), la ley 20744 (t.o. 1976) y sus modificatorias y la ley 25877, y

CONSIDERANDO:

Que se solicita la homologación del proyecto de convenio colectivo de trabajo celebrado entre el SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS DE ESTACIONES DE SERVICIO, ESTACIONES DE EXPENDIO DE GNC, PLAYAS DE ESTACIONAMIENTOS, LAVADEROS Y GOMERÍAS DE LA PROVINCIA DE RÍO NEGRO Y NEUQUÉN (SOESGyPE) por el sector sindical y la CÁMARA DE EXPENDEDORES DE COMBUSTIBLES DE NEUQUÉN Y RÍO NEGRO por la parte empleadora, el que luce a fojas 2/13 del expediente 83.446/05 y ha sido debidamente ratificado a foja 63 de las mismas actuaciones.

Que mediante presentación que consta a fojas 115 del expediente 1.147.229/05 agregado como foja 69 al sub examine, se presenta la FEDERACIÓN DE OBREROS Y EMPLEADOS DE ESTACIONES DE SERVICIOS, GARAGES, PLAYAS, LAVADEROS AUTOMÁTICOS Y GOMERÍAS DE LA REPÚBLICA ARGENTINA (FOESGRA) y el SINDICATO OBREROS DE ESTACIONES DE SERVICIO Y GNC, GARAGES, PLAYAS DE ESTACIONAMIENTO Y LAVADEROS AUTOMÁTICOS (SOESGyPE) y en orden a todos los fundamentos de hecho y

de derecho que allí expone impugnan el proyecto cuya homologación se petitionó en autos, solicitan se rechace la mentada solicitud y se resuelva la aplicación del convenio colectivo de trabajo 415/05 para el ámbito de las Provincias de Neuquén y Río Negro por resultar más favorable para los trabajadores.

Que las impugnantes fundamentan su pretensión en la existencia del convenio colectivo de trabajo 415/2005, plexo convencional oportunamente celebrado entre la FEDERACIÓN DE OBREROS Y EMPLEADOS DE ESTACIONES DE SERVICIOS, GARAGES, PLAYAS DE ESTACIONAMIENTO, LAVADEROS AUTOMÁTICOS Y GOMERÍAS DE LA REPÚBLICA ARGENTINA (FOESGRA) y el SINDICATO OBREROS DE ESTACIONES DE SERVICIO, GARAGES Y PLAYAS DE ESTACIONAMIENTO (SOESGyPE) por el sector sindical y la CÁMARA DE EXPENDEDORES DE GAS NATURAL COMPRIMIDO (CeGeNeCe) por la parte empleadora, el que fuera debidamente homologado mediante resolución SUBSECRETARÍA DE RELACIONES LABORALES 88, de fecha 5 de setiembre de 2005.

Que la impugnante sostiene que el proyecto de convenio colectivo de trabajo cuya homologación se pretende en autos, establece condiciones de trabajo menos favorables que el registrado bajo el 415/05 y en consecuencia si se homologa el mismo se estaría causando un perjuicio irreparable al conjunto de trabajadores.

Que de los argumentos esgrimidos por las impugnantes surge claramente que no ha sido cuestionada la representatividad invocada por el SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS DE ESTACIONES DE SERVICIO, ESTACIONES DE EXPENDIO DE GNC, PLAYAS DE ESTACIONAMIENTOS, LAVADEROS Y GOMERÍAS DE LA PROVINCIA DE RÍO NEGRO Y NEUQUÉN (SOESGyPE) y la CÁMARA DE EXPENDEDORES DE COMBUSTIBLES DE NEUQUÉN Y RÍO NEGRO para celebrar el proyecto en cuestión; sino que el planteo se centra en las condiciones menos favorables establecidas en el mismo.

Que sin perjuicio de lo que respecto a sucesión y coexistencia de plexos convencionales establecen las normas rectoras vigentes en la materia, corresponde poner de relieve que conforme surge de las constancias obrantes en las actuaciones en las que se dicta el presente, la Asesoría Legal de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, al realizar el pertinente control de legalidad, efectuó un pormenorizado cotejo del convenio colectivo de trabajo 415/2005 con el proyecto cuya homologación se pretende y la comparación de los diversos institutos regulados en los mismos, no habiéndose podido corroborar los argumentos esgrimidos por las impugnantes en cuanto a las condiciones menos favorables para los trabajadores.

Que en definitiva el fundamento esgrimido por la impugnante no ha podido corroborarse en autos y en consecuencia no resulta viable su solicitud de rechazo del pedido de homologación oportunamente deducido en autos.

Que en consecuencia, teniéndose presente lo ut-supra expuesto, habiéndose efectuado el pertinente control de legalidad del proyecto de Convenio Colectivo de Trabajo cuya homologación se ha solicitado, encontrándose sus celebrantes legitimadas para alcanzar el mismo, no puede continuar dilatándose la tramitación de los presentes obrados, máxime cuando los plazos previstos en el artículo 6 de la ley 23546 (t.o. 2004) se encuentran corriendo.

Que en ese sentido debe señalarse que las partes han acreditado la representatividad invocada en autos y se ha corroborado la legitimidad conjunta de las mismas para celebrar el proyecto de Convenio Colectivo de Trabajo cuya homologación se solicita.

Que en ese sentido y con relación al ámbito personal de aplicación del convenio colectivo de trabajo cuya homologación se solicita, se establece de conformidad con lo expresamente acordado por sus celebrantes en el artículo 3 del mismo.

Que respecto a su ámbito territorial, el mismo resultará de aplicación en las Provincias de Río Negro y Neuquén.

Que en definitiva la entidad sindical y la entidad empleadora celebrante del proyecto cuya homologación se solicita, han ajustado el ámbito personal y territorial de aplicación del mismo, al que conjuntamente detentan conforme su pertinente Personería Gremial y representatividad, respectivamente.

Que en cuanto a su ámbito temporal, se fija su vigencia por el término de dos (2) años, contados a partir del día 1 de noviembre de 2005.

Que una vez dictado el presente acto administrativo homologando el Convenio Colectivo de Trabajo alcanzado, deberá tomar intervención la Unidad Técnica de Investigaciones Laborales (UTIL), para que en orden a sus competencias determine si se encuentran dadas las condiciones y si corresponde la elaboración del pertinente Proyecto de Base Promedio y Tope Indemnizatorio, a fin de dar cumplimiento a lo prescrito en el artículo 245 de la ley 20744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, que impone a este MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL la obligación de fijar los promedios de las remuneraciones y el tope indemnizatorio al cálculo de la indemnización que le corresponde a los trabajadores en caso de extinción injustificada del contrato de trabajo.

Que la Asesoría Legal de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo de este Ministerio ha tomado la intervención que le compete.

Que se encuentra acreditado en autos el cumplimiento de los recaudos formales exigidos por la ley 14250 (t.o. 2004).

Que por lo expuesto corresponde dictar el pertinente acto administrativo de conformidad con los antecedentes mencionados.

Que las facultades del suscripto para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el decreto 900/1995.

Por ello,

EL SUBSECRETARIO DE RELACIONES LABORALES

RESUELVE:

Art. 1 - Declárese homologado el convenio colectivo de trabajo celebrado entre el SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS DE ESTACIONES DE SERVICIO, ESTACIONES DE EXPENDIO DE GNC, PLAYAS DE ESTACIONAMIENTOS, LAVADEROS Y GOMERÍAS DE LA PROVINCIA DE RÍO NEGRO Y NEUQUÉN (SOESGyPE) por el sector sindical y la CÁMARA DE EXPENDEDORES DE COMBUSTIBLES DE NEUQUÉN Y RÍO NEGRO por la parte empleadora, el que luce a fojas 2/13 del expediente 83.446/05.

Art. 2 - Regístrese la presente resolución en el Departamento Despacho de la Dirección de Despacho, Mesa de Entradas y Archivo dependiente de la SUBSECRETARÍA DE COORDINACIÓN. Cumplido pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el Convenio Colectivo de Trabajo obrante a fojas 2/12 del expediente 83.446/05.

Art. 3 - Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

Art. 4 - Gírese al Departamento Control de Gestión para la notificación a las partes signatarias, posteriormente remítanse a la Unidad Técnica de Investigaciones Laborales (UTIL), a fin de determinar si se encuentran dadas las condiciones y si corresponde elaborar el pertinente proyecto de Base Promedio y Tope Indemnizatorio, de conformidad a lo establecido en el artículo 245 de la ley 20744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

Art. 5 - Hágase saber que en el supuesto que este MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL no efectúe la publicación gratuita del Convenio Colectivo de Trabajo y de esta resolución, las partes deberán proceder de acuerdo a lo establecido en el artículo 5 de la ley 14250 (t.o. 2004).

Art. 6 - De forma.

Expediente 83.446/05

BUENOS AIRES, 27 de julio de 2006

De conformidad con lo ordenado en la resolución (SSRL) 108/2006, se ha tomado razón de la convención colectiva de trabajo celebrada a fojas 2/13 del expediente de referencia, quedando registrada bajo el 456/06. - VALERIA ANDREA VALETTI, Registro, Convenios Colectivos de Trabajo, Dpto. Coordinación DNRT.

## CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

### TRABAJADORES DE ESTACIONES DE SERVICIO, ESTACIONES DE EXPENDIO DE GNC LAVADEROS Y GOMERÍAS DE LAS PROVINCIAS DE NEUQUÉN Y RÍO NEGRO

En la Ciudad de Neuquén, Provincia de Neuquén, a 1 día del mes de noviembre de 2005 entre el SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS DE ESTACIONES DE SERVICIO, ESTACIONES DE EXPENDIO DE GNC, PLAYAS DE ESTACIONAMIENTOS, LAVADEROS Y GOMERÍAS DE LAS PROVINCIAS DE RÍO NEGRO Y NEUQUÉN (SOESGYPE), con Personería Gremial 1627 y domicilio legal en Chubut 365 de Neuquén Capital, Provincia del mismo nombre, representado por los Sres. Marcelo Sidorkevich, DNI 23.574.352; Rosiel Víctor Céspedes, DNI 23.528.671; Luis Alberto Izaguirre, DNI 23.918.960; Jorge Abel Orosco, DNI 17.358.055 y Erica Analía Casano DNI 27.753.364 y la Cámara de Expendedores de Combustibles de Neuquén y Río Negro, con Personería Jurídica por decreto Provincial 60, con domicilio legal en la calle Roca 153, 2º Piso, Of. 3 de la Ciudad de Neuquén, Provincia de Neuquén, representada por los Sres. Adolfo Grittini LE 5.265.303, Marcelo Pirri DNI 17.793.689, Carlos Pinto DNI 6.067.994, Eliseo Grande DNI 13.970.893, Oscar Edorna LE 4.515.875, convienen en celebrar la convención colectiva de trabajo, sujeta a las siguientes cláusulas y condiciones:

### RECONOCIMIENTO GREMIAL Y PATRONAL

Art. 1 - De acuerdo a las respectivas personerías de que se hallan investidas las partes signatarias del presente convenio, se reconocen recíprocamente como las únicas entidades representativas de los trabajadores y de los empleadores pertenecientes a la actividad comprendida y en el ámbito territorial de las Provincias de Río Negro y Neuquén. La suscripción del presente dejará sin efecto legal cualquier norma contenida en otro convenio colectivo, nacional y/o provincial de la misma actividad, que refiera directa o indirectamente, en forma general o específica a alguna actividad y/o personal comprendido en el presente y en consecuencia, los representados de cada una de las partes signatarias, afiliados o no, QUEDAN OBLIGADOS POR LAS CLÁUSULAS DEL PRESENTE.-

### IRRENUNCIABILIDAD DE BENEFICIOS

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

Art. 2 - Del ámbito temporal:

La presente convención colectiva regirá a partir del día 1 de noviembre del 2005 y por el término de dos años calendario. La denuncia por cualquiera de las partes signatarias deberá efectuarse por escrito con sesenta (60) días de anticipación al vencimiento. No obstante lo expuesto la presente convención conservará plena vigencia en la totalidad de sus cláusulas hasta tanto sea suscripta un nuevo instrumento que la reemplace firmado por las partes signatarias de la presente.

Art. 3 - Del ámbito territorial:

La presente convención colectiva es de aplicación en todo el ámbito territorial de las Provincias de Río Negro y Neuquén.

Art. 4 - ARTÍCULO: Del personal comprendido:

La presente convención colectiva comprenderá a todo empleado u obrero, salvo los Gerentes, Sub-Gerentes o Factores (que son los representantes legales del principal), de las Estaciones Servicio y duales, Estaciones de Expendio de GNC, Gomerías, Lubricantes, Garages, Playas de Estacionamientos y sus afines, Lavaderos de cualquier clase o tipo de vehículos, sean o no automáticos, engrase, cambio de aceite y filtros al público en general, Mini shops, Agroservicios, Mini Mercados y Salones de Venta que funcionen dentro del perímetro y del espacio físico de una estación de servicio y toda otra actividad que se efectúe en las empresas con zona de actuación en las Provincias de Neuquén y Río Negro.

CATEGORÍAS:

Art. 5 -

- A) ENCARGADO DE TURNO.
- B) VENDEDOR DE PLAYA (DE GNC Y/O LÍQUIDOS).
- C) OPERARIO DE SERVICIO.
- D) PERSONAL ADMINISTRATIVO.
- E) OPERARIO AUXILIAR.
- F) OPERARIO CONDUCTOR.
- G) OPERARIO/A DE INTERIOR DE ANEXO.
- H) FRANQUERO O TURNANTE.
- I) SERENO.

DESCRIPCIÓN DE TAREAS

Art. 6 -

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

2. VENDEDOR DE PLAYA: Será considerado vendedor de playa todo el personal que realice tareas de expendio de combustible, limpieza de parabrisas, revisado y reposición de aceites de motor, agua de radiador, agua de baterías, revisión de la presión de los neumáticos y cumplimiento del ciclo de servicio, siendo colaborador directo del Encargado de Turno, el Vendedor que maneje fondos se hará acreedor del beneficio del art. 12. Será responsable de la confección de la planilla de Caja o Turno en el supuesto de ausencia del Encargado de Turno.-

### 3. OPERARIO DE SERVICIO:

a. OPERARIOS DE BAR, BARES AMERICANOS, MINI SHOPS, MINI MERCADOS Y SALONES DE VENTA: Es todo trabajador que preste servicio de reposición de mercaderías, que distribuya y acomode adecuadamente los productos en exhibición; actualice en forma permanente la marcación de los precios en forma individual de mercaderías, opere la consola de caja, mantenga actualizada la lista de precio y el stock de mercaderías y colabore en el asesoramiento, consulta y atención del público en general:

b. ENGRASADOR: Será considerado todo empleado con conocimiento referido a tareas de engrase y lubricado de acuerdo a las exigencias que la industria automotriz moderna requiera.-

c. LAVADOR: Se considera en esta categoría a todo aquel empleado que efectúe la limpieza, lavado y secado de automotores, contemplándose también la extracción de barros de las fosa de lavado:

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

4. 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 les proveerá de los medios necesarios para su desplazamiento, movilidad y/o gastos de movilidad.

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

6. OPERARIO CONDUCTOR: Se considerará como tal el operario que conduce camión de transporte de combustibles líquidos, lubricantes y derivados para la propia Estación de Servicio y clientes; también otro vehículo para realizar tareas de cobranzas de cuentas corrientes, traslados a los bancos, será además el encargado de movimiento de combustibles y lubricantes. A aquel Operario Conductor que deba trasladarse a más de sesenta (60) kilómetros, además de las remuneraciones que se le asigne deberá abonársele los gastos de movilidad y viáticos por cada kilómetro recorrido lo que en ese concepto le corresponda.-

7. OPERARIO/A DE INTERIOR Y ANEXOS A ESTACIONES DE SERVICIO: Será considerado aquel operario que realice las provisiones de los insumos, cobranzas de todo tipo de

ventas o servicio, que se realicen, del control y reposición de existencias de insumos, y toda otra actividad que se desarrolle en el interior de los anexos.-

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

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

ACLARACIÓN: Las descripciones anteriores contemplarán las adecuaciones que se presenten como consecuencia de innovaciones tecnológicas, funcionales o legales.

#### MODIFICACIONES DE LAS FORMAS Y MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO

Art. 7 - 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.

#### INTERCAMBIOS DE TAREAS EN CASOS ESPECIALES

Art. 8 - 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.

#### TAREAS LIVIANAS

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

#### Art. 10 - DE LAS REMUNERACIONES

Sueldo Básico por Categoría:

Se establecen los siguientes sueldos básicos mensuales, para las categorías acordadas por la partes:

1) Encargado de turno:	\$ 1.049,00
2) Vendedor de Playa:	\$ 1.000,00
3) Operario de Servicio:	\$ 1.014,00
4) Personal Administrativo:	\$ 1.020,00
5) Operario Auxiliar:	\$ 939,00
6) Operario Conductor:	\$ 977,00
7) Operario de Int. Anexos:	\$ 970,00
8) Franquero o Turnante:	*****
9) Sereno:	\$ 984,00

Los Empleados de Estaciones de Servicios duales o de GNC percibirán un cinco (5%) sobre el total de las remuneraciones más sus adicionales.

Las remuneraciones mencionadas comprenden los importes acordados por el poder ejecutivo nacional en virtud de la legislación de emergencia (D. 2005/2004)

#### ANTIGÜEDAD

Art. 11 - Se establece de la siguiente manera: Por cada año de antigüedad que el obrero cumple en el establecimiento, percibirá un uno por ciento (1%), mensual del total de las remuneraciones en todo concepto de escalafón por antigüedad.

#### MANEJO DE FONDOS

Art. 12 - Al personal que maneje fondos de los empleadores, percibirá un adicional por riesgo de caja equivalente a \$ 40 (Cuarenta pesos).

#### PREMIO A LA ASISTENCIA

Art. 13 - Adicional por asistencia perfecta:

Todo trabajador en relación de dependencia comprendido en el presente convenio percibirá un adicional mensual correspondiente de \$ 40 (Cuarenta pesos), siempre y cuando no incurra en una (1) falta injustificada y/o dos (2) llegadas tarde al mes. Las inasistencias justificadas son las siguientes: Permisos gremiales, licencias por matrimonio, licencias por Nacimiento, licencias por fallecimiento, licencias por vacaciones, licencias por enfermedad y/o Accidentes justificados y Feriados no laborales pagos.

Art. 14 - Día del Gremio:

El día 15 de octubre de cada año queda instituido y reconocido congo "día del gremio". Aquellos trabajadores que presten su trabajo ese día percibirán un adicional equivalente a una (1) vez más la misma remuneración de un día normal laborable, tomando en consideración los básicos de cada categoría de convenio:

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

#### HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Art. 16 - Cada empresa deberá cumplir con la legislación vigente en materia de seguridad hacia sus empleados y bienes.

#### REUBICACIÓN DEL PERSONAL

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

#### BONIFICACIÓN POR ENLACE

Art. 18 - Se ajustará a lo que disponen las leyes vigentes.

#### SUBSIDIO POR NACIMIENTO DE HIJOS

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

#### SUBSIDIO POR FALLECIMIENTO

Art. 20 - Se ajustará a lo que disponen las leyes vigentes.

#### APORTE PARA LA OBRA SOCIAL

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

#### PERMISO CON GOCE DE SUELDO

Art. 22 - Por casamiento de hijos tendrán derecho a un (1) día de permiso. Por fallecimiento de padres tres (3) 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 abuelos, tíos, nietos, hermanos y hermanos políticos, tendrán derecho a un (1) día de permiso. Por mudanza tendrá un (1) día de permiso. En todos los casos antes mencionados se le otorgará al trabajador el permiso con goce de sueldo y sin que se compute inasistencia.

#### QUEBRANTO DE CAJA

Art. 23 - 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. Las cuentas deberán rendirse en planillas diarias, las que serán controladas dentro de los cinco (5) días posteriores.

#### SALARIO FAMILIAR

Art. 24 - Se aplicará de acuerdo a lo establecido por la ley 24714 y sus modificaciones, en los montos familiares que establece la caja de compensación del salario familiar para empleados de comercio y/o ley que lo reemplace.

#### RETENCIÓN DE CUOTAS SINDICALES Y CONTRIBUCIONES

Art. 25 - Los empleadores actuarán como "Agentes de Retención" de las cuotas sindicales (3% y 1% Seguro de Sepelio). Sobre todas las remuneraciones brutas que perciba mensualmente el empleado afiliado, 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 dicho fondos, dentro del marco de las obligaciones y responsabilidades que emergen de la ley 23551, el empleador se compromete a permitir la verificación por parte de los inspectores que a tal fin determine la parte gremial, de los aportes correspondientes a la cuota sindical y seguro de vida.

#### APORTE SOLIDARIO

Art. 26 - De acuerdo a el artículo 37 de la ley 23551 y 9 de la ley 14250 se establece un Aporte Solidario, a cargo de cada uno de los trabajadores no afiliados, beneficiarios del presente convenio colectivo; a favor de la Asociación Sindical Firmante, consistente en un aporte mensual del 1% (uno por ciento) de la remuneración bruta mensual 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 al Aporte Solidario.

#### APORTE MUTUAL SINDICAL

Art. 27 - Todos los empleados comprendidos en el presente convenio, afiliados a la mutual deberán aportar el tres (3%) mensual sobre el total de remuneración percibida por todo concepto, y el empresario el uno (1%) sobre las remuneraciones de dichos afiliados, lo que será depositado en las cuentas especiales de la ASOCIACIÓN MUTUAL DE OBREROS Y EMPLEADOS DE ESTACIONES DE SERVICIOS, ESTACIONES DE EXPENDIO DE GNC, PLAYAS DE ESTACIONAMIENTO, LAVADEROS Y GOMERIAS DE LA PROV. DE NEUQUÉN Matrícula NEU-84. Estos aportes serán obligatorios cuando sean afiliados a la mutual, los cuales estarán destinados a los incrementos de los beneficios sociales del trabajador y su familia, con asistencia médica, medicamentos, servicios de protección, atención por maternidad, parto, atención del niño recién nacido, terapia intensiva, compra o construcción de hoteles de turismo, colonia de vacaciones, compra de movilidad para llevar y traer a los afiliados a la colonia de vacaciones completamente a cargo de la Asociación, trámites para la vivienda, barrios obreros, préstamos y todo lo que se pueda otorgar al afiliado y su familia en el mejoramiento de la asistencia médica y farmacéutica.

#### RELACION ENTRE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL Y LOS EMPLEADORES

Art. 28 - Las relaciones entre los Trabajadores y los Empleadores en los establecimientos signatarios del presente convenio colectivo de trabajo, se ajustarán al presente ordenamiento y las disposiciones previstas en la ley 23551 y su reglamentación.

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

B) La representación Gremial del SOESGYPE, en cada establecimiento se integrará conforme a la ley 23551.

C) Las designaciones de delegados 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 éste designe.

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

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 ésta la publicidad de las informaciones Sindicales al personal, sin poderse utilizar tales exhibidores para otros fines que no sean estrictamente Gremiales. Por lo tanto, todas las comunicaciones, afiches o carteles, como asimismo inscripciones de cualquier naturaleza dentro de lo normado en el párrafo anterior no podrán efectuarse fuera de la misma. Los empleadores no pondrán inconvenientes para que el personal pueda enterarse de las comunicaciones, siempre y cuando no se forme aglomeraciones frente a las pizarras o vitrinas y no se afecte la marcha normal del establecimiento y/o los servicios.

Del fondo convencional solidario

Art. 29 - Teniendo en consideración que las entidades firmantes del presente convenio, prestan un efectivo servicio en la representación, capacitación y atención de los intereses generales y particulares de los trabajadores y empleadores, abstracción de que los mismos sean o no aliados a sus respectivas organizaciones, ambas partes coinciden en reconocer la necesidad de arbitrar recursos económicos para continuar prestando dicha gestión que permita concretar, dentro de sus áreas de actuación e intereses, todo tipo de actividad que propicie la elevación cultural, educativa, capacitación profesional, recreativa, de asesoramiento técnico, tanto de los trabajadores como de los empresarios de la actividad y la defensa de sus respectivos intereses sectoriales, obligándose respecto de trabajadores y empleadores comprendidos en la presente, a evacuar las consultas de interés que corresponda y a recoger las inquietudes que lleguen a su conocimiento. A tales efectos, resulta necesario estructurar un sistema que cuente con los medios suficientes factibilizando la atención de los gastos y erogaciones que habrá de demandar el cumplimiento de los fines enunciados. Por ello conviene instituir una contribución patronal de dos (2)% por ciento mensual, liquidado sobre el total de las remuneraciones brutas mensuales abonadas al personal dependiente, comprendido en la presente convención. Dicha contribución empresaria se distribuirá el UNO (1 %) "A FAVOR DE LA CÁMARA DE EXPENDEDORES DE COMBUSTIBLE DE NEUQUÉN Y RÍO NEGRO y UNO (1%) por ciento a favor del "SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS DE ESTACIONES DE SERVICIO, ESTACIONES DE EXPENDIO DE GNC, PLAYAS DE ESTACIONAMIENTOS, LAVADEROS Y GOMERÍAS de las Provincias de Río Negro y Neuquén", depositándose dicho fondo en las cuentas habilitadas para tal fin, que permitan obtener el objetivo enunciado y pretendido respectivamente. El pago de la contribución se efectuará mediante depósito bancario hasta el día 15 y/o primer día hábil siguiente de cada mes. La mecánica operativa, relacionada con la percepción, la distribución el control y fiscalización de la contribución establecida en el presente artículo será la siguiente:

1) El pago de la contribución se hará mediante depósito bancario, utilizándose las boletas que dispongan la CÁMARA DE EXPENDEDORES DE COMBUSTIBLES DE NEUQUÉN Y RÍO NEGRO y el SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS DE ESTACIONES DE SERVICIO, ESTACIONES DE EXPENDIO DE GNC, PLAYAS DE ESTACIONAMIENTO, LAVADEROS Y GOMERÍAS DE LA PROVINCIA DE NEUQUÉN Y RÍO NEGRO (SOESGYPE), en su carácter de oficina recaudadora y dicho depósito deberá ser realizado hasta el día quince (15) del mes siguiente al correspondiente a las remuneraciones devengadas por el personal del establecimiento que genere la obligación.

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

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

2) Las partes signatarias procederán a la apertura de la cuenta recaudadora en el Banco de la Nación Argentina, casa matriz (que de común acuerdo podrán ser sustituida por otra, si existiere o sugiere 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 acuerdo 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 por comisiones Bancarias, por partes iguales en las cuentas corrientes individuales que al efecto abrirán las signatarias en el mismo banco.

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

5)

#### PERMISOS GREMIALES

Art. 30 - 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 pudiera agruparlos.

#### RETIRO DEL PERSONAL PREAVISADO

Art. 31 - Todos los Obreros y Empleados Trabajadores que se encuentren preavisados y consigan un nuevo empleo los empresarios deberán aceptar y dar por cumplido el preaviso de acuerdo a la ley de contrato de trabajo.

#### ENSEÑANZA MEDIA, SUPERIOR Y UNIVERSITARIA

Art. 32 - 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 ajustará a las disposiciones legales establecidas por la ley 20744 o la que la reemplace.

#### PERMISO POR TRÁMITE PRENUPCIAL

Art. 33 - El personal femenino y/o masculino que deba concurrir a efectuar examen prenupcial, 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 (2) días y no se computará la inasistencia.

#### VACACIONES

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

#### CÓMPUTO PARA LA ANTIGÜEDAD POR ESCALAFÓN

Art. 35 - A todos los Trabajadores reingresantes al establecimiento se les reconocerá el tiempo trabajado anteriormente, a los efectos del cómputo de la antigüedad, siempre que no hubieran percibido indemnización por antigüedad y preaviso, en cuyo caso se le reconocerá la antigüedad para gozar del escalafón que establece el artículo 11 del presente convenio.

#### ALTAS Y BAJAS DEL PERSONAL

Art. 36 - Mensualmente los empresarios comunicarán en forma fehaciente al SOESGYPE, 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 21 y 27 de este convenio, que hacen el mantenimiento de la Mutual Sindical y la Obra Social.

#### VACANTES EN CATEGORÍAS SUPERIORES

Art. 37 - Todo personal clasificado que se desempeña en una categoría superior, percibirá mientras dure ese desempeño, automáticamente, el sueldo inicial que le corresponda a dicha categoría. Todo Obrero o Empleado que sea promovido a una categoría superior, automáticamente percibirá todos los beneficios y haberes de la nueva categoría.

#### MODIFICACIONES DE LAS FORMAS Y MODALIDADES DEL CONTRATO

Art. 38 - La obligación genérica de todo Trabajador es la de prestar aquellas tareas de su propia categoría y clasificación profesional. En situaciones transitorias prestarán la debida colaboración efectuando aquellas tareas que requiera la Organización Empresaria, aunque no sean específicamente de su categoría o función, y no implique menoscabo moral o material.

#### BOLSA DE TRABAJO

Art. 39 - Existirá en cada Organización, tanto en la del SOESGYPE juntamente con la Cámara, una Bolsa de Trabajo, donde la parte Empresaria podrá solicitar el Personal que necesite para poder cubrir cualquier categoría del presente Convenio. Las Organizaciones Sindicales se comprometen a capacitar a través de Cursos de Capacitación destinados a todos los trabajadores inscriptos en dicha bolsa para lograr el grado de eficiencia y seguridad necesaria para la actividad.

#### FORMACIÓN DE PARITARIAS

Art. 40 - La Comisión Paritaria se formará por igual cantidad de Miembros Representantes de la Rama Gremial Obrera y Empresarial, comprometiéndose a realizar las interpretaciones de este Convenio, en forma correcta, expidiéndose para cada una de las controversias, en forma conjunta. Las Comisiones Especiales que surgen de este Convenio se regirán por las mismas pautas.

Art. 41 - 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, sobre todo en caso de emergencias por enfermedad, accidentes y/o ausencia de Operarios, debiendo cumplir con el requisito de abonar la diferencia de categoría cuando el Empleado realice una tarea con sueldo superior al de su

calificación profesional. Si la sustitución fuera durante más de seis (6) meses se considerará promovido a dicha categoría.

## UNIFORME DE LOS TRABAJADORES

Art. 42 - 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, siendo las mismas de uso obligatorio. Los Empleadores entregarán, libre de cargo, tres (3) uniformes anuales, uno (1) cada cuatro (4) meses y otro más opcional, si hubiere necesidad. Se entiende por ropa de trabajo la siguiente: PERSONAL DE PLAYA: Tres (3) camisas, Tres (3) pantalones, una (1) campera y Dos (2) pares de zapatos. PERSONAL ADMINISTRATIVO: El uniforme será de acuerdo a lo que disponga la empresa, correspondiéndole Tres (3) uniformes por año y Dos (2) pares de zapatos. LAVADORES-ENGRASADORES: Se le entregarán Tres (3) mamelucos o similares, Una (1) campera y Un (1) par de zapatos, además a los LAVADORES se les proveerá de botas de gomas, delantales y guantes, según las necesidades de los mismos que serán de uso individual. Al personal que se desempeñe en la categoría de Operario de INTERIOR Y ANEXOS: Se les proveerá de Tres (3) uniformes, Dos (2) pares de zapatos una campera o saco.

Art. 43 - Las personas que desarrollen cualquiera de las actividades comprendidas en el presente convenio, que se encuentren integradas en sociedades comerciales de cualquier tipo, deberán estar legalmente constituidas con las inscripciones de ley correspondientes de manera que no supongan ninguna relación de dependencia con el titular del establecimiento. En caso contrario serán considerados como empleados, debiendo efectuar todos los aportes que establece este convenio, siendo el titular del establecimiento solidariamente responsable del cumplimiento de los mismos.

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.

## JORNADA DE TRABAJO

Art. 44 - La jornada de trabajo se desarrollará de Lunes a Domingos, conforme a las disposiciones legales y modalidades vigentes y/o existentes en los respectivos lugares de trabajo. Para el personal que desarrolla sus tareas en la modalidad de turno rotativos o trabajo en equipo se encuadrará dentro de las disposiciones de la ley 11544 y sus decretos reglamentarios y la ley 21297, artículo 200. Sin perjuicio de gozar del franco compensatorio según ley, salvo lo dispuesto para las actividades de Lavado, Engrase y Cambio de Aceite previstas en el artículo siguiente.

Art. 45 - En los establecimientos comprendidos por el presente convenio, las tareas de Lavado, Engrase y Cambio de Aceite, deberán concluir a las 13:00 horas del día Sábado y hasta las 24:00 horas del día Domingo, los que trabajen en el horario antes mencionado deberán percibir una remuneración equivalente al 100% por cada hora de trabajo.

Art. 46 - Todo exceso sobre la jornada de trabajo legal deberá comprender una compensación de la siguiente manera: En horas diurnas con el 50% de recargo sobre la hora ordinaria y en horas nocturnas el 100% de recargo. 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 21297, artículo 200. Por la modalidad y sistema de trabajo en los establecimientos los turnos son de ocho (8) horas, por lo tanto se deberá abonar una hora nocturna al 100%.

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

## CONDICIONES DE TRABAJO

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

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

B) El Trabajador de cada categoría deberá encargarse de la limpieza de su sector correspondiente.

## REGLAMENTACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Art. 49 -

A) Todos los Trabajadores de cualquier categoría deben guardar entre sí un trato cordial, encuadrado dentro de las reglas de urbanidad y decoro.

B) Los Trabajadores sólo recibirán órdenes e instrucciones por vía jerárquica, es decir, que ningún trabajador recibirá o podrá dar órdenes a otro Obrero o Empleado de igual categoría.

C) Ningún Trabajador podrá ser reconvenido por la patronal en presencia de terceros, aquella deberá hacerlo con la mayor corrección y la debida reserva.

Art. 50 - A los fines del cumplimiento de la Jornada de Trabajo los Empresarios llevarán una planilla de horarios y descansos, en la que se registrará el horario de entrada y salida del personal, categoría, fecha de ingreso, etc. Y deberán constar los días en que gozará del día y medio del franco semanal, que deberá ser corrido. Todo ello sin perjuicio, que la legislación vigente en el futuro modifique el régimen de jornadas y que se establezcan cambios en materia de feriados obligatorios. 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.

## PERMISOS ESPECIALES SIN GOCE DE SUELDO

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

## SISTEMA DE NEGOCIACIÓN, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN

Art. 52 - 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.

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

Art. 54 - El Comité se constituirá con tres (3) representantes del Sindicato e igual cantidad por la parte empleadora. Asimismo, cada parte tendrá igual cantidad de representantes suplentes. Deberán reunirse obligatoriamente siempre que resulte necesario y por razones fundadas a pedido de las partes con siete (7) días de anticipación. El quórum requerido para sesionar válidamente será de dos (2) representantes por sector. A los efectos de las votaciones que en el ámbito de éste se realicen, se computará un (1) voto por cada representación. Cuando se produzcan desacuerdos que no 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.

## FUNCIONES

Art. 55 - 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 recomendará en todos los casos que las firmas de la actividad que tengan dudas ante la aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se aplique el mismo y luego se trate en el comité.

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

G) Programar y coordinar todo lo relativo a los programas de Capacitación Laboral Propios, Municipales, Provinciales y/o Nacionales.

Art. 56 - Con el fin de documentar adecuadamente las reuniones del comité creado por el presente, a la finalización de éstas, se redactará un acta con los temas tratados; siendo cada parte en forma rotativa responsable de confeccionar dichas actas, debiéndose refrendar el contenido de las mismas con sus firmas.

Art. 57 - De acuerdo al artículo 83 de la ley 24467, y el decreto 146/1999, las partes establecen que el plantel de la pequeña y mediana empresa será de sesenta (60) trabajadores en todos los casos.

Art. 58 - Los Trabajadores de la Actividad que no se encuentren específicamente Categorizados en este Convenio, serán asimilados a alguna de las categorías existentes y percibirán las remuneraciones y adicionales correspondientes.

Art. 59 - En caso de aumento del plantel del personal y/o necesidad de cubrir las vacantes producidas, los Empleadores podrán ofrecer dichos puestos laborales a aquellos trabajadores que luego de anotarse en la bolsa de trabajo hayan realizado los cursos de formación y capacitación correspondientes.

#### CONDICIONES PARA LA REGIÓN PATAGÓNICA

Art. 60 - Todos los trabajadores comprendidos de la región patagónica podrán tomar como propia esta convención colectiva de trabajo.

#### PERÍODO DE PRUEBA

Art. 61 - Las partes signatarias acuerdan que el período de prueba del personal ingresante será de tres (3) meses de conformidad a lo previsto en la ley de contrato de trabajo (20744).

Art. 62 - Las relaciones laborales entre los Trabajadores y aquellos emprendimientos Empresarios que requieren las condiciones previstas en el artículo 83 de la ley 24467, por encuadrarse en el régimen de las pequeñas empresas, como así también las relaciones entre éstas y la Entidad Sindical signataria de este convenio se regirán en un todo de acuerdo con lo previsto en las secciones II, III, IV, V, VI, VII, y VIII del título III de dicha norma legal y decretos reglamentarios 737/1995 y 146/1999

#### PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

Art. 63 - 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 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 del 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.

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

Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio (7 y 1/2) meses anteriores o posteriores a la fecha de parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo así como, en su caso el 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 (6) mes cumplido del mismo. A modo de ejemplo se establece que dichas tareas podrán consistir en trabajos de índole administrativo, atención de recepción cajas, data entry, atención de monitores de seguridad, etc.

## DESCANSOS DIARIOS 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 (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.

## 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 venía haciendo.
- B) Renunciar a su trabajo en la empresa percibiendo una compensación por tiempo de servicio consistente en el 25% de su mejor haber mensual total por cada año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses.
- C) Quedar en situación de excedencia, sin goce de sueldo por un período 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 24716, para lo cual deberá cumplimentar los recaudos exigidos por dicha norma.

## ADOPCIÓN

Art. 64 - 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.

## CONTRATACIÓN DE DISCAPACITADOS

Art. 65 - 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 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 la 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.