

CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO 521/07

TRABAJADORES DE ESTACIONES DE SERVICIOS

PARTES INTERVINIENTES: Por la parte empleadora, la **FEDERACION DE EMPRESARIOS DE COMBUSTIBLES DE LA REPUBLICA ARGENTINA (F.E.C.R.A)**

como entidad Nacional con representación en todas las provincias de la República Argentina, Ciudad Autónoma de Buenos Aires e Islas Malvinas, dejando a salvo la representatividad de las distintas Cámaras adheridas a F.E.C.R.A.; y por la parte gremial, la Federación de Obreros y Empleados de Estaciones de Servicios, Garages, Playas de Estacionamiento, Lavaderos Automáticos y Gomerías de la República Argentina (F.O.E.S.G.R.A), Personería Gremial 1373, y el Sindicato de Obreros y Empleados de Estaciones de Servicio, Garages y Playas de Estacionamiento, (S.O.E.S.G.Y.P.E.) Personería Gremial 493.

ARTICULO 1°: RECONOCIMIENTO GREMIAL Y PATRONAL: Las partes intervinientes, de acuerdo con las respectivas Personerías de que se hallan investidas, se reconocen recíprocamente como las únicas Entidades suficientemente representativas de los Trabajadores y de los Empleadores pertenecientes a las actividades descritas en el Artículo NO 4°, en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en todo el territorio de la Provincia de Buenos Aires, y en todo el territorio de la República Argentina. No podrán realizar modificaciones y/o alteraciones al presente convenio que no sean acordadas entre las partes intervinientes, mediante sus representantes legales y en ejercicio de sus funciones.

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

ARTICULO 2°: VIGENCIA: El presente Convenio Colectivo de Trabajo tendrá vigencia por el término de dos (2) años a partir de la fecha de su homologación.

ARTICULO 3°: AMBITO DE APLICACION: El presente convenio se aplica a la actividad descripta en el artículo Cuarto, en todo el Territorio Nacional incluyendo la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, la Provincia de Buenos Aires y la totalidad de las Provincias de la República Argentina, con excepción de las Provincias de Córdoba y Santa Fe.

ARTICULO 4°: PERSONAL COMPRENDIDO: Personal que se desempeñe en Estaciones de Servicio de combustibles líquidos, de GNC, y toda índole de combustibles de toda clase; así como el personal que se desempeñe en todo tipo de puestos de abastecimiento de combustibles líquidos, GNC, y todo tipo de combustibles de toda clase.

ARTICULO 5°:

CATEGORIAS:

1: ENCARGADO DE TURNO

2: OPERARIO DE PLAYA (DE G.N.C. Y/O LIQUIDOS Y/O DE COMBUSTIBLES DE CUALQUIER TIPO);

3: OPERARIO DE SERVICIO;

4: PERSONAL ADMINISTRATIVO; S: OPERARIO AUXILIAR

6: OPERARIO CONDUCTOR;

7: OPERARIO/ A DE INTERIOR Y

ANEXO 8: FRANQUERO O TURNANTE.

9: SERENO

ARTICULO 6°: DISCRIMINACION DE TAREAS:

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

B) OPERARIO DE PLAYA: Será considerado operario de playa todo el personal que realice tareas de expendio de combustibles, limpieza de parabrisa, revisado y reposición de aceites de motor, agua de radiador, agua de baterías, revisión de la presión de los neumáticos, siendo colaborador directo del Encargado de Turno, el Operario de Playa que maneje fondos se hará acreedor del beneficio del artículo 120.

Será responsable de la confección de la planilla de caja o de turno en el supuesto de ausencia del Encargado de turno.

C) OPERARIO DE SERVICIO:

C- 1.- Lavador y Engrasador. Es todo trabajador que preste servicio en tareas de limpieza, lavado, secado, engrase, cambio de aceite y filtros en toda clase de vehículos automotores, siendo colaborador directo e inmediato del encargado de turno, también debe mantener limpio los lugares de trabajo correspondiente a su sector, y debe actuar cordial y correctamente en la atención al público.

C- 2.- Lubricentro: Es todo trabajador afectado a la venta de lubricantes, filtros,

aditivos y similares y/o a tareas de engrase, cambio de aceite y filtros en toda clase de vehículos automotores, en establecimientos que no se encuentren catalogados como Estaciones de Servicio y se encuentren comprendidos en el presente convenio.

C- 3.- GOMERO: Es todo trabajador que realice tareas propias de esta actividad.

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

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

F) OPERARIO CONDUCTOR: Será considerado como tal operario que conduce camión de transporte de combustibles líquidos, lubricantes y derivados para la propia Estación de Servicio y clientes, también otro vehículo para realizar tareas de cobranzas de cuentas corrientes, traslados a los bancos será además el encargado del movimiento de combustibles y lubricantes. A aquel Operario Conductor que deba trasladarse a más de cien (100) kilómetros, además de la remuneración que se le asigne deberá abonársele los gastos de movilidad y viáticos por cada Kilómetro recorrido lo que en ese concepto le corresponda.

G) OPERARIO/A DE INTERIOR Y ANEXOS A ESTACIONES DE SERVICIO:

Serán considerado aquel operario que realice, bajo la supervisión del encargado de turno, las provisiones de los insumos y consumos, cobranzas de todo tipo de ventas o servicios, que se realicen del control y reposición de existencias de insumos, y toda otra actividad que se desarrolle en el interior de los anexos.

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

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

ARTICULO 7°: MODIFICACIONES DE LA FORMAS Y MODALIDADES DEL

CONTRATO DE TRABAJO: El empleador no podrá modificar las formas y modalidades del Contrato de Trabajo, cuando dicha decisión implique agravio moral o perjuicio económico para el trabajador. El trabajador de una categoría determinada no podrá realizar tareas de una categoría inferior.

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

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

ARTICULO 10°: SALARIOS: Quedan establecidos los siguientes salarios para la actividad:

- 1: ENCARGADO DE TURNO \$ 1.248,31.
- 2: OPERARIO DE PLAYA \$ 1.190,00.
- 3: OPERARIO DE SERVICIO \$ 1.206,60.
- 4: PERSONAL ADMINISTRATIVO \$ 1.213,80.
- 5: OPERARIO AUXILIAR \$ 1.117,41.
- 6: OPERARIO CONDUCTOR \$ 1.162,63.
- 7: OPERARIO/A DE INTERIOR Y ANEXO \$1.154,30.
- 8: FRANQUERO O TURNANTE \$
- 9: SERENO \$ 1.170,96.

EL FRANQUERO O TURNANTE: Recibirá el salario de acuerdo a la categoría que desempeña.

A partir del mes de octubre de 2007, del mes de noviembre de 2007 y del mes de diciembre de 2007, se aplicará un incremento del cinco por ciento (5%) mensual sobre los salarios referidos precedentemente, totalizando un quince por ciento (15%), conforme las planillas que en anexo se acompañan.

ADICIONAL POR TOLERANCIA HORARIA: Al trabajador que realice planillas diarias de rendición de caja y dinero al finalizar su respectivo turno, se le reconocerá bajo el concepto de COMPENSACION POR TOLERANCIA HORARIA, el equivalente al valor de nueve (9) horas simples mensuales, como compensación por el tiempo adicional que requerirá dicha tarea, que se abonará a partir de la homologación del presente acuerdo. Dicha suma se considerará no remunerativa, e incluye el adicional por horas extras, en su caso.

Acuerdos por zonas, provincias y regiones: Las partes podrán eventualmente acordar grillas salariales diferentes para diversas zonas, provincias o regiones del país, en cuyo caso se pactarán en planillas anexas a este Convenio pudiendo adherirse al presente todas aquellas Cámaras que no tengan convenio colectivo.

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

ARTICULO 12°: MANEJO DE FONDOS: A) Todo personal que maneje fondos de los empleadores, percibirá un adicional por riesgo de caja de \$ 50 (cincuenta pesos).

ARTICULO 13°: PREMIO A LA ASISTENCIA: Todo trabajador en relación de dependencia comprendido en el presente convenio percibirá un adicional mensual de Pesos Cincuenta (\$ 50), siempre y cuando no incurra en una falta injustificada y/o tres (3) llegadas tardes en el mes.

Constituyen inasistencia justificada las siguientes:

- a) Permisos Gremiales.
- b) Licencia por matrimonio.
- c) Nacimiento de hijos.
- d) Licencia anual.
- e) Accidentes de trabajo.
- f) Fallecimiento de: Madre, padre, esposa e hijos.

ARTICULO 14°: DIA DE LA ESTACION DE SERVICIO: Se reconocerá el día 27 de agosto de cada año, como el día de los Empleados de la Actividad, el mismo será abonado con un recargo del 100%, para el caso de aquel operario que deba prestar servicio.

ARTICULO 15°: EXAMENES PREOCUPACIONALES: Los exámenes preocupacionales se realizarán de acuerdo a las disposiciones y leyes vigentes.

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

ARTICULO 17°: REUBICACION DE PERSONAL: Las empresas actuarán en base a disposiciones y leyes vigentes en la materia.

ARTICULO 18°: SEGURO DE VIDA COMPLEMENTARIO: Se tratará por la comisión de seguimiento paritario (creada por el artículo 530).

ARTICULO 19°: BONIFICACION POR ENLACE: Se ajustará a lo que disponen las Leyes Vigentes.

ARTICULO 20°: SUBSIDIO POR NACIMIENTO DE HIJOS: Se ajustará a lo que disponen las Leyes Vigentes.

ARTICULO 21°: SUBSIDIO POR FALLECIMIENTO: Se ajustará a lo que disponen las Leyes Vigentes.

ARTICULO 22°: APOORTE PARA LA OBRA SOCIAL: Se ajustará a lo que disponen las Leyes Vigentes.

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

ARTICULO 24°: QUEBRANTO DE CAJA: En caso de asalto o robo al personal que se desempeñe en el manejo de fondos de la patronal debidamente comprobado por autoridad competente la empresa se hará cargo de los perjuicios ocasionados por este imprevisto; igualmente en los casos que manejen la caja varios obreros y empleados y/o patrones, en ningún caso deberán descontarse faltantes a los trabajadores ya que para hacerse cargo de 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.

ARTICULO 25°: SALARIO FAMILIAR: Se aplicará de acuerdo a lo establecido por la Ley N° 24.714 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.

ARTICULO 26°: CUOTA SINDICAL: Se establece una cuota sindical del tres (3) por ciento sobre todas las remuneraciones que perciba el empleado, aporte que se encuentra a cargo exclusivo del trabajador y cuyos montos serán determinados por los Sindicatos en tiempo y forma legal. La parte Empresaria se constituye en agente de retención de dichos fondos, dentro del marco de las obligaciones y responsabilidades, que emergen de la Ley 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 cuota sindical y seguro de vida.

ARTICULO 26 (BIS): APOORTE SOLIDARIO: de acuerdo a el 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 beneficiarios del presente Convenio Colectivo; a favor de la Asociación

Sindical Firmante, consistente en un aporte mensual del (2%) dos por ciento de la remuneración percibida por todo concepto. Respecto de los trabajadores afiliados el aporte dispuesto en el presente artículo será compensado hasta su concurrencia con el aporte establecido en el artículo 26 del presente. 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.

ARTICULO 27°: APOORTE MUTUAL SINDICAL: Todos los Empleados comprendidos en el presente convenio afiliados o no deberán aportar el uno (1%) por ciento mensualmente del total de las remuneraciones básicas que perciba el trabajador, y el Empresario el uno (1%) por ciento, lo que serán depositados en las cuentas especiales de 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 F.O.E.S.G.R.A. o la entidad adherida que tal Federación determine para aquellos empleadores con domicilio en el resto del País, siendo responsabilidad de la parte patronal efectuar las retenciones y los depósitos correspondientes. Los litigios existentes y/o de futuro los tratará el comité paritario de interpretación y negociación salarial.

ARTICULO 28°: RELACIONES ENTRE LA ORGANIZACION SINDICAL V LOS EMPLEADORES: Las relaciones entre los trabajadores y los empleadores en los establecimientos signatarios del presente convenio, colectivo de trabajo se ajustará al presente ordenamiento y a las disposiciones previstas en la ley 23.551 y su reglamentación:

A) la organización gremial tomará intervención en todos los problemas y conflictos laborales que afecten total o parcialmente al personal de un establecimiento, con la expresa finalidad de buscar solución a los mismos y componer los intereses afectados.
B) La representación gremial del S.O.E.S.G.Y.P.E., en cada establecimiento se integrará conforme a la ley 23.551.

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

D) En los establecimientos cuyo personal carezca de la antigüedad requerida por la ley las relaciones entre los trabajadores y los empleadores se regirán por una comisión provisoria.

E) La representación gremial del establecimiento tomará intervención en todos los problemas laborales que afecten total o parcialmente al personal, para ser planteado 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. 440, inc. C, ley 23.551); similar beneficio se concederá a quienes se desempeñen como miembro de las comisiones directivas y de las seccionales del S.O.E.S.G Y.P.E.

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

H) En todos los establecimientos de la actividad podrán colocarse en su lugar visible no accesible al público a solicitud del delegado sindical, vitrinas o pizarras para uso exclusivo de la comisión interna, a fin de facilitar a 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 29°: FONDO CONVENCIONAL ORDINARIO: Tomando en consideración que las entidades firmantes del presente Convenio prestan efectivo servicio en la representación, capacitación y atención de los intereses particulares y generales de trabajadores y empleadores, abstracción hecha de que los mismos sean afiliados o no a sus respectivas organizaciones, ambas partes coinciden en reconocer la necesidad de arbitrar los medios idóneos económicos para emprender una labor común que permita concretar, dentro de sus áreas de actuación, todo tipo de actividad que propicie la elevación cultural, educativa, de capacitación profesional, recreativa, de asesoramiento técnico y profesional, tanto de los trabajadores como de los empresarios de la actividad y la defensa de sus respectivos intereses sectoriales, obligándose, respecto de los trabajadores y empleadores comprendidos en esta convención, sean o no afiliados a las mismas, a evacuar las consultas de interés general o particular que corresponda y a recoger las inquietudes sectoriales que llegan a su conocimiento.

A tales efectos, resulta necesario estructurar un sistema que cuente con los medios

suficientes que haga factible enfrentar los gastos y erogaciones que habrá de demandar el cumplimiento de los fines enunciados y teniendo en cuenta la inflación ocurrida en nuestro país desde enero de 2002. Por ello convienen en instituir una contribución, consistente en la obligación a cargo de los empleadores de la actividad comprendida en esta Convención Colectiva de Trabajo, de pagar el (2%) dos por ciento mensual calculado sobre el total de las remuneraciones abonadas al personal de la actividad. De tal contribución empresaria corresponderá el (1%) uno por ciento a la organización gremial y el (1%) uno por ciento a las Organizaciones Empresarias, debiendo cada parte establecer sus sistemas propios para otorgar las prestaciones que permitan obtener el objetivo enunciado y pretendido. Respecto de la recaudación destinada al sector sindical correspondiente a empresas con domicilio en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y Provincia de Buenos Aires, la misma será destinada al S.O.E.S.G.Y.P.E. (Personería Gremial NO 493) Y la recaudación correspondiente a empresas con domicilio en el resto del País será destinada a la F.O.E.S.G.R.A. (personería Gremial NO 1373) o la entidad adherida que dicha Federación determine. Esta contribución es totalmente ajena a los aportes y contribuciones que surjan de otras disposiciones o de las leyes de Obra Social. La mecánica operativa, relacionada con la percepción, la distribución, el control y fiscalización de la contribución establecida en el presente artículo será la siguiente:

- 1) El pago de la contribución se hará mediante depósito bancario, utilizándose las boletas que dispongan F.E.C.R.A. y F.O.E.S.G.R.A., 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 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 acuerdo judiciales o extrajudiciales.

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

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

5) La organización sindical; atento a las labores a cargo de F.E.C.R.A. relativa a la distribución de las boletas, confección de padrones le reconoce en concepto de gastos administrativos y como pago único un tres por ciento (3%) del importe total que mensualmente le acredite al Banco designado en su cuenta individual. Dicho porcentaje será abonado a F.E.C.R.A. del día 1 al 15 de cada mes; sobre la acreditación registrada del mes anterior; adjuntando fotocopia del respectivo extracto bancario.

ARTICULO 30°: PERMISOS GREMIALES: A todos los obreros y empleados que integren las Comisiones o Consejos Paritarios, la parte empresaria se hará cargo de los días que utilice para cumplir con dicha función; lo mismo ocurrirá cuando los obreros y empleados y/o Delegados deban concurrir a Congresos de la Federación Nacional que los agrupa.

ARTICULO 31°: RETIRO DEL PERSONAL PREAVISADO: Todos los Obreros y Empleados trabajadores que se encuentren "preavisado" y consiga un nuevo empleo los Empresarios deberán aceptar y dar por cumplido preaviso de acuerdo a la ley de contrato de trabajo.

ARTICULO 32°: ENSEÑANZA MEDIA Y SUPERIOR UNIVERSITARIA: Todos los trabajadores que realicen estudios especial secundarios o universitarios gozarán de permiso por exámenes con pago de haberes; debiendo acreditar por la autoridad competente el correspondiente certificado. Todo ello se ajustará a las disposiciones legales establecidas por la Ley NO 20.744 o la que la reemplace.

ARTICULO 33°: PERMISO POR TRAMITE PRENUPCIAL: El personal femenino y/o masculino que deba concurrir a efectuar examen prenupcial, trámite de casamiento, se le otorgará licencia con goce de haberes por el término que demanda 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.

ARTICULO 34°: VACACIONES: Las licencias anuales pagas se otorgarán de acuerdo a lo determinado en la Ley NO 20.744 o la que se encuentre vigente.

ARTICULO 35°: COMPUTO PARA LA ANTIGÜEDAD POR ESCALAFON: A todos los trabajadores reingresantes al establecimiento les reconocerá el tiempo trabajado anteriormente a los efectos del cómputo de la antigüedad; siempre que no hubieren percibido indemnización por antigüedad y preaviso; en cuyo caso se le reconocerá la antigüedad para gozar del escalafón que establece el artículo 110 del presente Convenio.

ARTICULO 36°: ALTAS y BAJAS DEL PERSONAL: Mensualmente los Empresarios comunicarán en forma fehaciente a 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 Mutual Sindical del gremio y la Obra Social. El incumplimiento en observar esta disposición hará pasible al empleador del pago obligatorio de los aportes y contribuciones que se establecen en el artículo 270 de este convenio, que hacen al mantenimiento de la Mutual Sindical y la Obra Social.

ARTICULO 37°: VACANTES EN CATEGORIAS SUPERIORES: Todo personal clasificado que se desempeña en una categoría superior percibirá mientras dure ese desempeño, automática mente, el sueldo inicial que le corresponda a dicha categoría. Todo Obrero o Empleado que sea promovido a una categoría superior, comenzará percibiendo el salario mínimo de dicha categoría, sin excepciones, hasta cumplir la antigüedad, en la que quedará fijo y percibirá todos los beneficios y haberes de la nueva categoría.

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

ARTICULO 39°: BOLSA DE TRABAJO: Es objetivo permanente de las organizaciones firmantes el mejoramiento de la calidad del servicio y las prestaciones al consumidor, así como la responsabilidad social de las empresas en inducir la inserción laboral y la profesionalización de la actividad. Además existe la necesidad de profundizar los conocimientos en materia de seguridad para lograr condiciones de trabajo seguras y formar ambientes de trabajo libre de incidentes. En base a dichos principios, es indispensable articular acuerdos que contribuyan al desarrollo del sector mediante políticas dinámicas, que protejan a las empresas pymes y a los trabajadores. El centro de capacitación de la Mutual 27 de Agosto dependiente del S.O.E.S.G.Y.P.E. dicta cursos de formación profesional destinados a trabajadores del sector y a personas con interés de insertarse en el mismo. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Nación reconoció a la Mutual 27 de Agosto como entidad educativa oficial bajo el NO 02-1717. Las empresas nucleadas en FECRA podrán acceder a capacitar a su personal y/o a futuros empleados en todos los cursos dictados; asimismo FECRA y SOESGYPE administrarán y promocionarán en forma conjunta una bolsa de trabajo que incluya a personas capacitadas con el objetivo de beneficiar con personal calificado a las

empresas pymes del sector.

ARTICULO 40°: FORMACION DE PARITARIA: La Comisión Paritaria se formará por igual cantidad de miembros representantes de la rama Gremial Obrera y Empresarial, comprometiéndose a realizar las interpretaciones de este Convenio, en forma correcta, expidiéndose para cada una de las controversias, en forma conjunta. Las Comisiones especiales que surgen de este Convenio se regirán por las mismas pautas.

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

ARTICULO 42°: UNIFORME DE LOS TRABAJADORES: La ropa de trabajo de los Empleados comprendidos en el presente Convenio, deberá ser uniformada, estando a cargo del empleador el modelo de la prenda, tipo de tela y color de la misma, las que deberán ser adecuadas a la época de verano o invierno, siendo las mismas de uso obligatorio. Los empleadores entregarán, libre de cargo, tres (3) uniformes anuales. Se entiende por ropa de trabajo lo siguiente: personal de playa tres camisas, tres pantalones, una campera y dos pares de zapatos. Personal Administrativo: el uniforme será de acuerdo a lo que disponga la Empresa, correspondiéndole tres uniformes por año y dos pares de zapatos. Lavadores-Engrasadores: se les entregarán tres mamelucos o similares, una campera y un par de zapatos, además a los lavadores se les proveerá de botas de goma, delantales y guantes, según las necesidades de los mismos que serán de uso individual. Al personal que desempeñe en la categoría de Operario de Interior y anexos, se les proveerá de tres uniformes, dos pares de zapatos y una campera o saco.

ARTICULO 43°: Los empleados de la actividad que integren sociedades de cualquier tipo que no se ajustan a la Ley y sean meras sociedades para eludir los aportes provisionales y/o establecidos por este Convenio de Trabajo no serán considerados trabajadores por equipo y por lo tanto son empleados, debiendo hacer todos los aportes que establece este Convenio, para el mantenimiento de la Mutual Sindical y Obra Social y Fondo Convencional Ordinario. Las estaciones de Servicio que alquilen los lavaderos, engrases y cualquier otra actividad, a terceros tendrán la obligación de hacer los aportes antes mencionados, teniéndose muy en cuenta que el principal responsable es el titular.

- a) Queda totalmente prohibido el trabajo a destajo y/o comisión;
- b) Los Empresarios darán estricto cumplimiento a las disposiciones legales y sus reglamentaciones, en cuanto disponga el trabajo y el descanso de los menores de 18 años de edad.

ARTICULO 44°: JORNADA DE TRABAJO: La jornada de trabajo se desarrollará de Lunes a Domingos, conforme a las disposiciones legales y modalidades vigentes y/o existentes en los respectivos lugares de trabajo. Dadas las particularidades horarias de la actividad, el empleador goza del derecho de establecer turnos rotativos, conforme las disposiciones legales vigentes y lo aquí estipulado. En virtud de lo dispuesto en este artículo, 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, los empleadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo deberán aplicar en forma estricta la Ley de Contrato de Trabajo Nro 20.744 (t.o. 1976, la Ley de Jornada Legal de Trabajo N° 11.544, su Decreto Reglamentario NO

16.155/33, atento que conforman el orden público laboral aplicable a todos los trabajadores alcanzados por el presente.

ARTICULO 45°: En los Establecimientos comprendidos en 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.

ARTICULO 46°: Todo exceso sobre la jornada de trabajo legal deberá comprender una compensación de la siguiente manera: en horas diurnas con el 50% de recargo sobre la hora ordinaria y en horas nocturnas al 100% de recargo. El horario nocturno comprende desde las 21:00 horas hasta las 06:00 horas de la mañana siguiente, la jornada nocturna tiene una duración de siete (07) horas, según Ley 20.744 Artículo 200 y/o vigente.

ARTICULO 47°: En los días no laborables quedará el personal mínimo imprescindible, los que gozarán del franco compensatorio en la semana inmediata posterior. Sin perjuicio del franco correspondiente por Ley.

ARTICULO 48°: CONDICIONES DE TRABAJO: Las vacantes o los nuevos puestos que se produzcan en la empresa, deberán ser cubiertos por Obreros o Empleados de la categoría inferior, en razón de la antigüedad y competencia, siempre que reúnan las condiciones de idoneidad del cargo, debiendo abonárseles el sueldo correspondiente a la nueva categoría que cubre. En todos los casos se cumplimentarán las siguientes exigencias a) Conservarán en perfectas condiciones de limpieza las herramientas. Los empleadores facilitarán la reposición de las mismas a efectos de un mejor rendimiento en sus tareas, siempre que el empleado u obrero lo demande justificadamente; b) El trabajador de cada categoría deberá encargarse de la limpieza de su sector correspondiente.

ARTICULO 49°: REGLAMENTACION GENERAL DEL TRABAJO: a) Todos los trabajadores de cualquier categoría deben guardar entre sí un trato cordial, encuadrado dentro de las reglas de urbanidad y decoro; b) Los trabajadores sólo recibirán órdenes e instrucciones por vía jerárquica, es decir, que ningún trabajador recibirá o podrá dar órdenes a otro obrero o empleado de igual categoría; c) Ningún trabajador podrá ser reconvenido por la patronal en presencia de terceros, aquélla deberá hacerlo con la mayor corrección y la debida reserva.

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

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

lo hubiera trabajado, a los efectos de la antigüedad en la firma.

ARTICULO 52°: 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 a la reglamentación de la Ley N° 24.467.

ARTICULO 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.

ARTICULO 54°; El Comité se constituirá con tres (3) representantes del S.O.E.S.G.Y P.E. y/o F.O.E.S.G.R.A., e igual cantidad por la parte empleadora. Asimismo, cada parte tendrá igual cantidad de representantes suplentes. Deberán reunirse obligatoriamente siempre que resulte necesario y por razones fundadas a pedido de las partes con siete (7) días de anticipación. El quórum requerido para sesionar válidamente será de dos (2) representantes por sector. A los efectos de las votaciones que en el ámbito de éste se realicen se computará un (1) voto por cada representación. Cuando se produzcan desacuerdos que no puedan ser resueltos en la instancia de negociación, como máxima instancia las partes en forma conjunta podrán solicitar dictamen o resolución al respecto al Ministerio de Trabajo de la Nación.

ARTICULO 55°; FUNCIONES: El Comité Paritario de Interpretación y Negociación Salarial será el encargado de: a) Interpretar el alcance y aplicación del presente Convenio. b) En el ámbito de las Empresas, estudiar y establecer las categorías y promociones del personal, así como también proceder a agrupar y categorizar a los futuros puestos de trabajo que se fueren creando durante la vigencia del presente. c) El Comité tendrá la responsabilidad de informar a través de las organizaciones a trabajadores y/o empresarios de situaciones especiales sugiriendo a cada sector el cumplimiento de las resoluciones tomadas por este cuerpo dentro del marco del Convenio Colectivo de Trabajo y las leyes en vigencia. d) En caso de conflicto de cualquier naturaleza se tendrán en cuenta las recomendaciones del Comité. e) La representación empresarial recomendará en todos los casos que las firmas de la actividad que tengan dudas ante la aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se aplique el mismo y luego se trate en el Comité. f) A partir de la homologación del Convenio por la Autoridad de aplicación, el Comité tendrá como función estudiar y/o acordar la política salarial a los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente. La misma deberá reunirse con representación de ambos sectores cada vez que alguna de las partes lo solicite, con una anticipación de diez (10) días, o cuando la convoque la autoridad pública. Esta Comisión será integrada por las mismas personas y representaciones que integran el Comité de Interpretación (tendrá como función estudiar y/o acordar según Art. 520). g) Programar y coordinar todo lo relativo a los programas de capacitación laboral propios, municipales, provinciales y/o nacionales.

ARTICULO 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.

ARTICULO 57°; De acuerdo al Artículo 830 de la Ley NO 24.467 Y el Decreto N° 146/99, las partes establecen que el plantel de la pequeña empresa será de hasta

sesenta (60) trabajadores en todos los casos.

ARTICULO 58°; La Licencia anual ordinaria podrá ser otorgada fraccionada, en la medida en que un Obrero goce de vacaciones en época de verano una vez cada dos períodos anuales. El aviso de otorgamiento deberá ser comunicado con treinta (30) días de anticipación a la época del licenciamiento. Asimismo las partes convienen en aquellos casos en que la licencia anual ordinaria sea de veintiún (21) días o más, el empleador podrá fraccionarla en la medida que el primer otorgamiento no sea inferior a los catorce (14) días. En ese caso el trabajador podrá tomar el resto de sus vacaciones dentro de los seis (6) meses de la fecha del primer fraccionamiento y previa comunicación fehaciente de su voluntad con treinta (30) días de anticipación al día en que eligió gozar del resto de su licencia.

ARTICULO 59°; 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.

ARTICULO 60°; En caso de aumento del plantel del personal y/o necesidad de cubrir las vacantes producidas, los empleadores deberán ofrecer dichos puestos de trabajo a aquellos trabajadores que se encuentren contratados a tiempo parcial. Dicho ofrecimiento debe efectuarse de manera fehaciente y por un plazo de 48 hs., a efectos de que el trabajador manifieste de idéntica forma su voluntad de aceptar el puesto. Su silencio será interpretado como negativa a cubrir el cargo ofrecido.

ARTICULO 61°: PERIODO DE PRUEBA: Las partes signatarias acuerdan que el período de prueba del personal ingresante será de doce meses (12) años de conformidad a lo previsto en el artículo 92° bis de la ley de contrato de trabajo modificando por el Art. N° 3 de la ley 25.013.

ARTICULO 62°: Las relaciones laborales entre los trabajadores y aquellos emprendimientos empresarios que reunieren las condiciones previstas en el artículo N° 83 de la ley 24.467, 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 decreto reglamentarios N° 737/95 y 146/99.

ARTICULO 63°: PROTECCION DE LA MATERNIDAD: Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar porque se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días: el resto del período total de licencia 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 de certificado médico en el que conste la fecha presunta de parto, o requerir su comprobación por el empleador. La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de la seguridad social.

Garantízase a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo.

El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior.

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

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

DESCANSOS DIARIOS POR LACTANCIA: Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de media hora para amamantar a su hijo en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha de nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por un lapso más prolongado. La trabajadora y la empresa de común acuerdo podrán convenir que los dos descansos de media hora antes referidos se tomen uno a continuación del otro, ya 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 de la licencia por maternidad podrá optar entre las siguientes alternativas: a) continuar su trabajo en la empresa en las mismas condiciones en que lo venía haciendo; b) renunciar a su trabajo en la empresa percibiendo una compensación por tiempo de servicio consistente en el 25% de su mejor haber mensual total por cada año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses; c) quedar en situación de excedencia, sin goce de sueldos por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a seis (6); d) para hacer uso de los derechos acordados en los incisos b) y c), deberá solicitarlo en forma y por escrito; e) en caso de nacimiento de un 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 64°: 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 de hasta 6 años.

ARTICULO 65°: CONTRATACION DE DISCAPACITADOS: Ambas partes acuerdan que la empresa podrá contratar personas discapacitadas, si las condiciones laborales de la misma lo permiten y el postulante a un cargo reúne las condiciones de idoneidad para ocupar el mismo; ello en una proporción del dos por ciento (2%) de la totalidad del personal, si la dotación no llegara a 100 empleados o excediera sin llegar a 200 y así sucesivamente, corresponderá uno por cada 50 empleados. Se entiende por discapacitada a la persona definida en el 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.

ARTICULO 66°: RECONOCIMIENTO A LA CAPACITACION: Los tiempos en que nos encontramos inmersos, para desarrollar nuestra tarea nos exigen un permanente perfeccionamiento llegando casi a profesionalizar nuestra actividad, por lo tanto proponemos que para aquellos compañeros que han tenido y tienen la suerte de concluir los estudios, secundarios, terciarios y universitarios sean premiados con una bonificación del 5% de la remuneración Básica. En ningún caso los títulos serán acumulativos.

ARTICULO 67°: Las partes dejan estipulado que para el caso de autorizarse por las autoridades nacionales la aplicación por la parte empresaria del cobro de sumas adicionales al precio al público de los combustibles, destinadas a la recomposición de la rentabilidad del sector, los signatarios del presente convenio establecerán de mutuo acuerdo una suma fija o un porcentaje de tal adicional a abonar a los trabajadores en virtud de la recomposición de rentabilidad aludida.