

CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO N° 415/05

TRABAJADORES DE ESTACIONES DE SERVICIOS Y G.N.C. Y DUALES

PARTES INTERVINIENTES: Por la parte empleadora la Cámara de Expendedores de Gas Natural Comprimido (CeGeNeCe) los señores Fridman Enrique, Gesu Leonardo, y por la parte gremial, 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 N° 1373 representada por los Señores Carlos Alberto Acuña, Desiderio Varisco Marcelo Guerrero y Juan Pedro Fiorani y el Sindicato de Obreros y Empleados de Estaciones de Servicios, Garages, Playas de Estacionamiento y Lavaderos (S.O.E.S.G.Y.P.E.) Personería Gremial N° 493, representado por los señores Carlos Alberto Acuña, Andrés Eduardo Doña, Sergio Cantero y Hernan Martinez

ARTÍCULO N° 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 representativas de los Trabajadores y de los Empleadores pertenecientes a las actividades descriptas en el Art. N° 4, en todo el ámbito nacional. No podrán realizar y/o alteraciones al presente convenio que no sean acordadas entre las partes intervinientes, mediante sus representantes 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.

ARTÍCULO N° 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.

ARTÍCULO N° 3: ÁMBITO DE APLICACIÓN: Para todas las Estaciones de Servicios cuya actividad principal sea el expendio de Gas Natural Comprimido en todo el ámbito de la República Argentina con excepción de Santa Fe y Córdoba.

ARTÍCULO N° 4: PERSONAL COMPRENDIDO: Personal que se desempeñe en Estaciones de Servicio indicadas en el Art. N° 3.

ARTÍCULO N° 5: CATEGORÍAS:

- A) ENCARGADO DE TURNO.
- B) OPERARIO DE PLAYA (DE G.N.C. Y/O LIQUIDOS).
- 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.

ARTÍCULO N° 6: DISCRIMINACION DE TAREAS:

A) ENCARGADO DE TURNO: será considerado encargado aquella persona que asumiera, en el turno correspondiente, la supervisión en el cumplimiento, por parte de todos los Operarios de Playa, de verificar inexcusablemente en cada

caso las condiciones reglamentarias que habilitan la carga, verificar el normal funcionamiento operativo del equipamiento del establecimiento, dando inmediato aviso ante la detección de anomalías a los responsables de mantenimiento o superior inmediato, verificación del medidor de gas, de los componentes del puente de medición, del cumplimiento de las normativas emitidas por

Prof. Leonardo
Sr. JUVÉ COLOMBRES GARMENDI
Secretario de Conciliación
Dpto. de Conciliación y Arbitraje
U.N.R.T. MTE y SS
F/6/12

las autoridades de aplicación en materia de G.N.C. (Enargas, Licenciatarías, Distribuidoras, etc.), reposición de productos para la venta al público, recepción de las recaudaciones de los Operarios de Playa de G.N.C. y/o líquidos, 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, confección de la planilla y caja de turno. Acatará las instrucciones emanadas del representante técnico especialista en G.N.C. y transmitirá a los Operarios de Playa de G.N.C. las novedades en materia de normativas de G.N.C. En las Estaciones Duales deberá además recibir los insumos y efectuar la verificación de los tanques, tanto subterráneos como cisternas.

B) OPERARIO DE PLAYA (DE G.N.C. Y/O LIQUIDOS): Será considerado Operario de Playa (de G.N.C. y/o líquidos) todo el personal que realice tareas de expendio de combustibles, verificando inexcusablemente en cada caso las condiciones reglamentarias que habilitan la carga, limpieza de parabrisas, 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 (de G.N.C. y/o líquidos) que maneje fondos se hará acreedor del beneficio del Art. N° 12. 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:

1° Engrasador: Será considerado todo empleado con conocimiento referido a la tarea de engrase y lubricado de acuerdo a las exigencias que la industria automotriz moderna requiera.

2° Lavador: Se considera en esta categoría a todo aquel empleado que efectúe limpieza, lavado y secado de automotores, contemplándose también la extracción de barro de las fosas de lavado.

3° Gomero: Será considerado en esta categoría a todo empleado que realice tareas inherentes a la actividad.

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

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

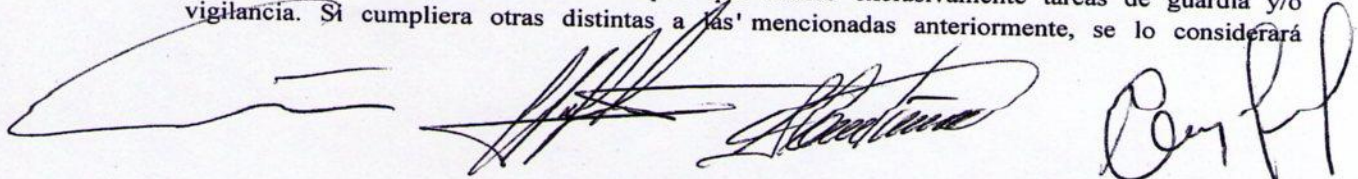
F) OPERARIO CONDUCTOR PARA LAS ESTACIONES DUALES: Será considerado como tal el Operario que conduce camión de transporte de combustibles líquidos, lubricantes y derivados para la propia Estación de

Servicio y clientes, también otro vehículo para realizar tareas de cobranzas de cuentas corrientes, traslados a los bancos, será además el encargado del movimiento de combustibles y lubricantes. A aquel Operario Conductor que deba trasladarse a más de sesenta (60) 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 caso corresponda.

G) OPERARIO/A DE INTERIOR Y ANEXOS A ESTACIONES DE SERVICIO: Será considerado aquel operario que realice, bajo la supervisión del encargado de turno, las provisiones de los insumos y consumos, cobranza de todo tipo de ventas o servicios, que se realicen del control y reposición de existencias de insumos, y toda otra actividad que se desarrolle en el interior o en los anexos.

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

I) 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 de Turno, siempre y cuando en el lugar de trabajo se encuentre solo durante todo el horario para desempeñar tareas varias.

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

ARTICULO Nº 7: MODIFICACIONES DE LAS FORMAS Y MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO: El empleador no podrá modificar las formas y modalidades del contrato de trabajo, cuando dicha decisión implique agravio moral o perjuicio económico para el trabajador. El trabajador de una categoría determinada no podrá realizar tareas de una categoría inferior.

ARTICULO Nº 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.

ARTÍCULO Nº 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 acordes a su capacidad de trabajo.

ARTICULO Nº 10: SALARIOS: Quedan establecidos los siguientes salarios para la actividad: A) Para el ámbito territorial de la República Argentina, con excepción de Santa Fe y Córdoba.

A) ENCARGADO DE TURNO \$ Abril \$ 4.365 - Julio \$ 4.952

B) OPERARIO DE PLAYA DE G.N.C y LIQUIDOS Abril \$ 4.100 - Julio \$ 4.650

C) OPERARIO DE SERVICIO Abril \$ 4.190 - Julio \$ 4.753

D) PERSONAL ADMINISTRATIVO . Abril \$ 4.215 - Julio \$ 4780

E) OPERARIO AUXILIAR Abril \$ 3906 Julio \$ 4.430

F) OPERARIO CONDUCTOR Abril \$ 4.049 - Julio \$ 4.593

G) OPERARIO/A DE INTERIOR Y ANEXO Abril \$ 4.025 - Julio 4.565

H) FRANQUERO O TURNANTE : **según categoría que cubra**

I) SERENO Abril \$ 4082 - Julio \$ 4.630

ARTICULO 11º: ANTIGÜEDAD: Establecerse que por cada año de antigüedad que el obrero cumple en el establecimiento, percibirá un uno por ciento (1 %) por año de servicios desde el primero hasta el cuarto año (1º a 4º) Y del 2% por cada año subsiguiente a partir del 5º año, sobre el salario básico de la respectiva categoría.

ARTICULO 12.- MANEJO DE FONDOS: Todo personal que maneje fondos del empleador, percibirá un adicional por riesgo de caja del ocho por ciento (8%) sobre el total de las remuneraciones mensuales básicas. Los trabajadores de las distintas categorías percibirán el adicional por manejo de fondos, siempre y cuando manejen dinero de la empresa y realicen cobros mediante tarjetas de créditos y debitos, cheques, cuentas corrientes, vales, y de cualquier otro sistema de cobranza implementado por la empresa.

ARTICULO 13.- PREMIO A LA ASISTENCIA: Todo trabajador en relación de dependencia comprendido en el presente convenio percibirá un adicional mensual del ocho por ciento (8%) sobre el total de las remuneraciones mensuales básicas; siempre y cuando no incurra en una falta injustificada y/o tres (3) llegadas tardes en el mes. Constituyen insistencia 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. g) Enfermedades justificadas con certificado médico.

ARTICULO Nº 14: DIA DEL GREMIO: Se reconocerá el Día 27 de agosto de cada año, como el día de los Empleados de la Actividad, el mismo se abonará con un recargo del 100% para el caso de aquel empleado que deba prestar servicios.



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

ARTICULO N° 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 N° 17: REUBICACIÓN DEL PERSONAL: Las empresas actuarán en base a disposiciones y leyes vigentes en la materia.

ARTÍCULO N° 18: BONIFICACION POR ENLACE: Se ajustará a lo que disponen las leyes vigentes.

ARTÍCULO N° 19: SUBSIDIO POR NACIMIENTO DE HIJOS: Se ajustará a lo que disponen las leyes vigentes.

ARTÍCULO N° 20: SUBSIDIO POR FALLECIMIENTO: Se ajustará a lo que disponen las leyes vigentes.

ARTÍCULO N° 21: APORTE PARA LA OBRA SOCIAL: Se ajustará a lo que disponen las leyes vigentes.

ARTÍCULO N° 22: PERMISO CON GOCE DE SUELDO: 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.

ARTICULO N° 23: QUEBRANTO DE CAJA: En caso de asalto o robo al personal que se desempeñe en el manejo de fondo 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 personal 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.

ARTÍCULO N° 24: 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.

ARTÍCULO N° 25: RETENCIÓN DE CUOTAS SINDICALES Y CONTRIBUCIONES: Los empleadores actuarán como "Agentes de Retención" de las cuotas sindicales (3% y 1% Seguro de Sepelio). Sobre las remuneraciones que perciba el empleado, aporte que se encuentra a cargo exclusivo del trabajador y cuyos montos serán determinados por el Sindicato en tiempo y forma legal. La parte empresaria se constituye en agente de retención de dichos fondos, dentro del marco de las obligaciones y responsabilidades que emergen de la ley N° 23.551, el empleador se compromete a permitir la verificación por parte de los inspectores que a tal fin determine la parte gremial, de los aportes correspondientes a la cuota sindical y seguro de vida.

ARTÍCULO N° 26: APORTE 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 no afiliados, beneficiarios del presente Convenio Colectivo; a favor de las Asociaciones Sindicales Firmantes, 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 articulo sera compensado hasta su concurrencia con el aporte establecido en el art 25 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.



ARTÍCULO Nº 27: APOORTE MUTUAL SINDICAL: Todos los empleados comprendidos en el presente convenio, afiliados o no deberán aportar el uno (1%) mensual sobre el total de las remuneraciones básicas que perciba el trabajador, y el empresario el (1%), lo que será depositado en las cuentas especiales del S.O.E.S.G.Y.P.E., para todos aquellos empleadores con domicilio en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y en la Provincia de Buenos Aires, y en la cuenta de la F.O.E.S.G.R.A. o la entidad adherida que 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.

ARTÍCULO Nº 28: RELACIÓN ENTRE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL Y LOS EMPLEADORES: Las relaciones entre los Trabajadores y los Empleadores en los establecimientos signatarios del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se ajustarán al presente ordenamiento y 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 soluciones a los mismos y componer los intereses afectados.

B) La representación Gremial del S.O.E.S.G.Y.P.E., en cada establecimiento se integrará conforme a la ley 23.551.

C) Las designaciones de delegados deberán ser notificadas al empleador por el Sindicato mediante telegrama, o por otra forma documentada con constancia expresa de su recepción.

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

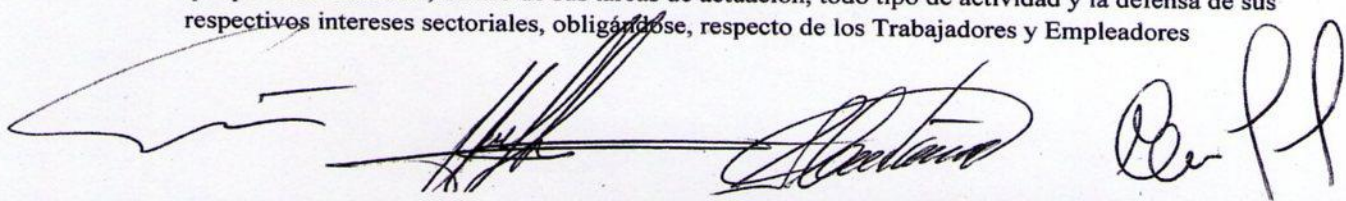
E) La representación Gremial del establecimiento tomará intervención en todos los problemas laborales que afecten total o parcialmente al personal, para ser planteados en forma directa ante el empleador o la persona que se éste designe.

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. Ley 23.551), similar beneficio se concederá a quienes, se desempeñen como miembros de la comisión directiva y de las seccionales del S.O.E.S.G.Y.P.E.

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

H) En todos los establecimientos de la actividad podrán colocarse en un lugar visible no accesible al público a solicitud del Delegado Sindical, vitrinas o pizarras para uso exclusivo de la comisión interna, a fin de facilitar a 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.

ARTÍCULO Nº 29: FINANCIACIÓN DE PROGRAMAS SOCIALES Y CAPACITACIÓN (FONDO CONVENCIONAL ORDINARIO): Tomando en consideración que las entidades firmantes del presente convenio prestan efectivo servicio en la representación, capacitación y atención de los intereses particulares y generales de trabajadores y empleadores, abstracción hecha de que los mismos sean o no afiliados a sus respectivas organizaciones, ambas partes coinciden en reconocer la necesidad de arbitrar los medios idóneos económicos para emprender una labor común que permita concretar, dentro de sus tareas de actuación, todo tipo de actividad y la defensa de sus respectivos intereses sectoriales, obligándose, respecto de los Trabajadores y Empleadores



comprendidos en esta convención, sean o no afiliados a las mismas, a evacuar las consultas de interés general o particular que correspondan y a recoger las inquietudes sectoriales que lleguen a su conocimiento. A tales efectos, resulta necesario estructurar un sistema que cuente con los medios suficientes que haga factible afrontar los gastos y erogaciones que habrá de demandar el cumplimiento de los fines enunciados. Por ello convienen en instituir una contribución consistente en la obligación a cargo de los empleadores de la actividad comprendida en esta Convención Colectiva de Trabajo, de pagar el dos por ciento (2%) mensual calculado sobre el total de las remuneraciones abonadas al personal de la actividad. Tal contribución empresaria corresponderá el uno por ciento (1%) a la organización gremial F.O.E.S.G.R.A. (personería gremial 1373) o a la entidad adherida que dicha federación determine y el uno por ciento (1%) a la organización empresaria. Debiendo cada parte establecer sus sistemas propios para otorgar las prestaciones que permitan obtener el objetivo enunciado y pretendido. Este aporte será con excepción de los asociados a la cámara empresaria los cuales solamente abonarán el uno por ciento (1%) correspondiente al sector gremial. 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 por el presente artículo será la siguiente:

1) El pago de la contribución se hará mediante depósito bancario, utilizándose las boletas que dispongan CeGeNeCe y F.O.E.S.G.R.A. en su carácter de oficina recaudadora y dicho depósito deberá ser realizado hasta el día 15 (quince) del mes siguiente al correspondiente a las remuneraciones devengadas por el personal del establecimiento que genere la obligación.

2) Las partes signatarias procederán a la apertura de la cuenta recaudadora en el banco de la Nación Argentina, Casa Matriz (que podrá ser sustituida por otra, si existiere o surgiere alguna imposibilidad por parte de dicha entidad bancaria) que será receptora de la totalidad de los depósitos, ya sea que provengan de pagos usuales y normales o de los cobros que se originen en la liquidación en mora, ya sea por acuerdos judiciales o extra judiciales.

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

4) La Organización Sindical tendrá a su cargo la gestión recaudatoria pudiendo ejercer toda acción legal, judicial o extrajudicial, para exigir el pago a los morosos, hallándose autorizada para reclamar la totalidad de la Contribución Convencional del 2%, con más actualizaciones e intereses, celebrar acuerdos judiciales o extrajudiciales. Asimismo la Organización Empresarial se reserva el derecho de revisión sobre la gestión realizada y sobre las verificaciones efectuadas por la Organización Sindical y la facultad de efectuar verificaciones sobre los establecimientos, ya sea en forma directa o a través de las organizaciones especializadas, contratadas a tal efecto.

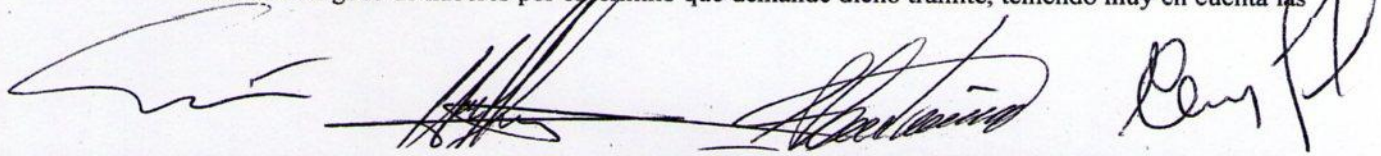
ARTÍCULO Nº 30: PERMISOS GREMIALES: A todos los Obreros y Empleados que integren las Comisiones o Consejos paritarios, la parte empresaria se hará cargo de los días que utilice para cumplir con dicha función, lo mismo ocurrirá cuando los Obreros, Empleados y/o Delegados deban concurrir a Congresos de la Federación Nacional que los agrupa.

ARTÍCULO Nº 31: RETIRO DEL PERSONAL PREAVISADO: 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.

ARTÍCULO Nº 32: ENSEÑANZA MEDIA, SUPERIOR Y UNIVERSITARIA: Todos los Trabajadores que realicen Estudios Especiales, Secundarios o Universitarios gozarán de permisos por exámenes con pagos de haberes, debiendo acreditar por

autoridad competente el correspondiente certificado. Todo ello se ajustará a las disposiciones legales establecidas por la ley 20.744 o la que la reemplace.

ARTÍCULO Nº 33: PERMISO POR TRÁMITE PRENUPIAL: 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.

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

ARTÍCULO N° 35: COMPUTO PARA LA ANTIGÜEDAD POR ESCALAFÓN: A todos los Trabajadores reingresantes al establecimiento se les reconocerá el tiempo trabajado anteriormente, a los efectos del cómputo de la antigüedad, 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 N° 11 del presente convenio.

ARTÍCULO N° 36: ALTAS Y BAJAS DEL PERSONAL: Mensualmente los empresarios comunicarán en forma fehaciente al S.O.E.S.G.Y.P.E. y/o F.O.E.S.G.R.A., según corresponda, las altas y bajas que se produzcan dentro del personal, a los fines de las prestaciones de los servicios que brinda la Mutual Sindical y la Obra Social del Gremio. El incumplimiento en observar esta disposición hará pasible el Empleador del pago Obligatorio de los Aportes y Contribuciones que se establecen en el artículo N° 21 y 27 de este Convenio, que hacen el mantenimiento de la Mutual Sindical y la Obra Social.

ARTÍCULO N° 37: VACANTES EN CATEGORÍAS SUPERIORES: 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.

ARTÍCULO N° 38: MODIFICACIONES DE LAS FORMAS Y MODALIDADES DEL CONTRATO: 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.

c ARTÍCULO 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.

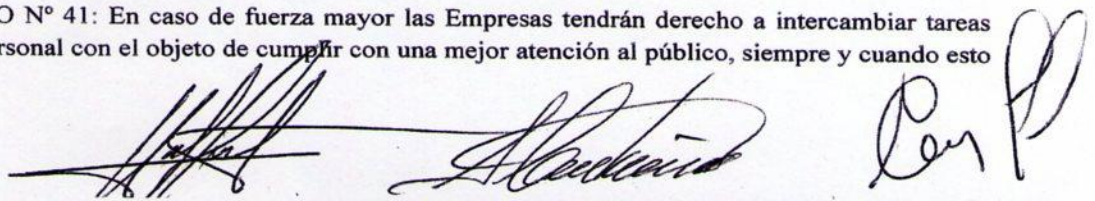
En base a dichos principios, es indispensable articular acuerdos que contribuyan al desarrollo del sector mediante políticas dinámicas, que protejan a las empresas PYMES y a los trabajadores.

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 N° 02-1717.

Las empresas nucleadas en CEGENECE podrán acceder a capacitar a su personal y/o a futuros empleados en todos los cursos dictados; asimismo CEGENECE 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.; Las Organizaciones firmantes se comprometen a poner en marcha los comités mixtos de higiene y seguridad del trabajo a los fines de proteger la integridad física y psíquica de los trabajadores y el capital de las empresas

ARTÍCULO N° 40: FORMACIÓN DE PARITARIAS: La Comisión Paritaria por igual cantidad de Miembros Representantes de la Rama Gremial Obrera y Empresarial, comprometiéndose a realizar las interpretaciones de este Convenio, en forma correcta, expidiéndose para cada una de las controversias, en forma conjunta. Las Comisiones Especiales que surgen de este Convenio se registrarán por las mismas pautas.

ARTÍCULO N° 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.

ARTÍCULO N° 42: UNIFORME DE LOS TRABAJADORES: La ropa de Trabajo de los Obreros y Empleados comprendidos en el presente Convenio, deberá ser uniformada, estando a cargo del Empleador el modelo de la prenda, tipo de tela y color de la misma, las que deberán ser adecuadas a las épocas de Verano e Invierno, 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 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.

ARTÍCULO N° 43: Los empleados de la actividad que integren sociedades de cualquier tipo que no se ajusten a la Ley y sean meras sociedades para eludir los aportes 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, Aporte Solidario Sindical, Obra Social y Fondo Convencional Ordinario. Las Estaciones de Servicios que alquilen 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.

ARTÍCULO N° 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. 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.

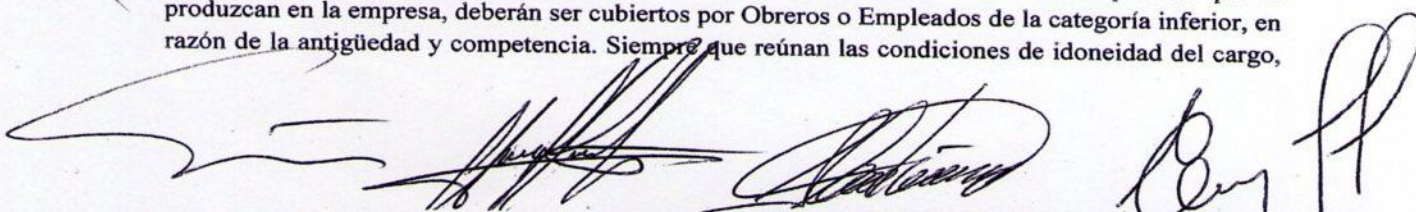
ARTÍCULO N° 45: En los establecimientos comprendidos por el presente Convenio, las tareas de Lavado, Engrase y Cambio de Aceite, deberán concluir a las 13:00 horas del día Sábado y hasta las 24:00 horas del día Domingo, los que trabajen en el horario antes mencionado deberán percibir una remuneración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

ARTÍCULO N° 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 20.744 ART. 200 y/o vigente. Por la modalidad y sistema de trabajo en los establecimientos los turnos son de ocho (8) horas, por lo tanto se deberá abonar una hora nocturna al 100%.

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

ARTÍCULO N° 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 deberán encargarse de la limpieza de su sector correspondiente.

ARTÍCULO N° 49: REGLAMENTACIÓN 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, aquella deberá hacerlo con la mayor corrección y la debida reserva.

ARTÍCULO N° 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 franco y medio semanal, que deberá ser corrido. 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 provisionales y/o percibir menor monto en el pago del Sueldo Anual Complementario.

ARTICULO N° 51: PERMISOS ESPECIALES SIN GOCE DE SUELDO: Cuando un Trabajador tenga más de doce (12) meses de antigüedad en la empresa, esta 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.

ARTÍCULO N° 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 la reglamentación de la Ley 24.467.

ARTÍCULO N° 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.

ARTÍCULO N° 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., 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 este 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.

ARTÍCULO N° 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 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 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. N° 52).

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

ARTÍCULO N° 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.

ARTÍCULO N° 57: De acuerdo al Artículo 83 de la ley 24.467, y el decreto 146/99, las partes establecen que el plantel de la pequeña y mediana empresa será de sesenta (60) trabajadores en todos los casos.

ARTÍCULO N° 58: Los Trabajadores de las Actividades que no se encuentren específicamente Categorizados en este Convenio, serán asimilados a alguna de las

categorías existentes y percibirán las remuneraciones y adicionales correspondientes.

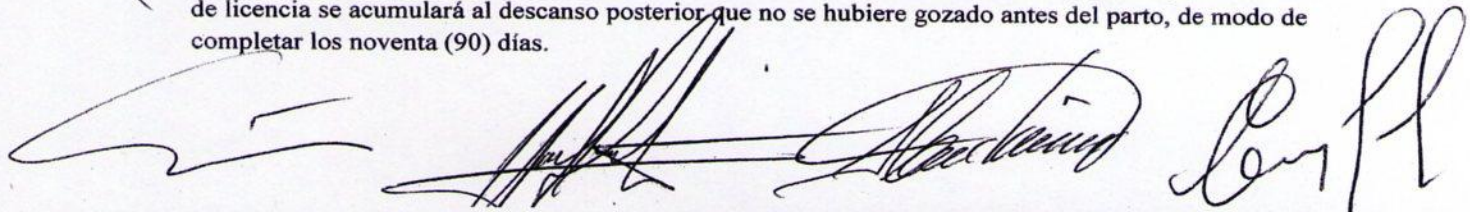
ARTÍCULOS N° 59: En caso de aumento del plantel del personal y/o necesidad de cubrir las vacantes producidas, los Empleadores podrán ofrecer dichos puestos laborales a aquellos trabajadores que luego de anotarse en la bolsa de trabajo hallar realizado los cursos de formación y capacitación correspondientes.

ARTÍCULOS N° 60: CONDICIONES ESPECIALÉS PARA LA REGIÓN PATAGÓNICA: Todos los trabajadores comprendidos en esta Convención Colectiva de Trabajo que realicen tareas en forma permanente o transitorias en las Provincias de La Pampa, Neuquén, Río Negro, Chubut, Santa Cruz, Tierra del Fuego e Islas Malvinas percibirán un cinco (20%) por ciento adicional, sobre el total de las remuneraciones.

ARTÍCULO N° 61: PERÍODO DE PRUEBA: 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 (20.744).

ARTÍCULO N° 62: Las relaciones laborales entre los Trabajadores y aquellos emprendimientos Empresarios que requieren las condiciones previstas en el Art. N° 83 de la Ley 24.467, por encuadrarse en el régimen de las pequeñas empresas, como así también las relaciones, entre estas y la Entidad Sindical signataria de este Convenio se regirán en un todo de acuerdo con lo previsto en las secciones I, II, III, IV, V, VI, VII, y VIII del título III de dicha norma legal y decreto reglamentarios N° 737/95 y 146/99.

ARTÍCULO N° 63: PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD: Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días posteriores. Sin embargo, la interesada podrá optar porque se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a los treinta (30) días; el resto del 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.

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

Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio (7 y ½) meses anteriores o posteriores a la fecha de parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo así como, en su caso el de nacimiento.

Cuando el empleador contara con ello, las trabajadoras deberán ser reubicadas en tareas acordes a su estado de embarazo a partir del sexto (6º) mes cumplido del mismo. A modo de ejemplo se establece que dichas tareas podrán consistir en trabajos de índole 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 un (1) año posterior a la fecha de nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario

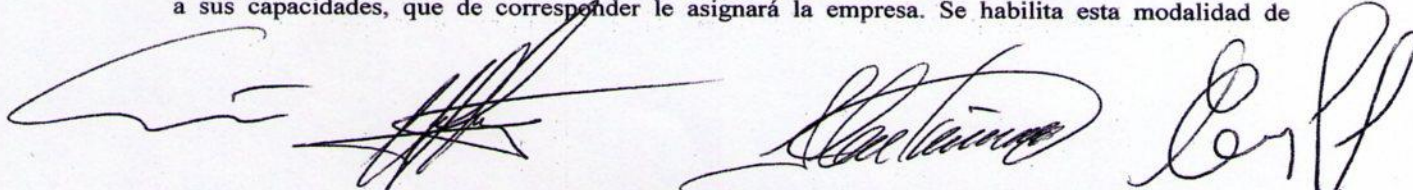
que la madre amamante por un lapso más prolongado. La trabajadora y la Empresa de común acuerdo podrán que los descansos de media hora antes referidos se tomen uno a continuación del otro, ya sea al inicio o a la terminación de la jornada, totalizando un descanso diario de una (1) hora.

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 24.716, para lo cual deberá cumplimentar los recaudos exigidos por dicha norma.

ARTÍCULO N° 64: ADOPCIÓN: 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.

ARTÍCULO N° 65: CONTRATACIÓN DE DISCAPACITADOS: Ambas partes acuerdan que la Empresa podrá Contratar Personas Discapacitadas, si las condiciones laborales de la misma lo permitan y el postulante a un cargo reúna las condiciones de idoneidad para ocupar el mismo. Ello en una proporción del 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 discapacitados 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 N ° 66 : ADICIONAL POR CAPACITACION : Se reconocerá una bonificación de un 5 % sobre la remuneración básica a los trabajadores que obtengan a partir del presente , título de Bachiller ,Perito Mercantil ,o Técnico Industrial , y a quienes obtengan títulos de nivel terciario y/o universitarios

ARTICULO 67º: ADICIONAL POR TOLERANCIA HORARIA: Todos los trabajadores que realice planillas diarias de rendición de caja y dinero al finalizar sus respectivos turnos, se le reconoce bajo el concepto de COMPENSACION POR TOLERANCIA HORARIA, el pago de un adicional fijo de nueve (9) horas simples mensuales) de su valor ordinario, como compensación por el tiempo adicional que requerirá dicha tarea.

ARTÍCULO N ° 68

SANCIONES: El incumplimiento por parte del Operario de Playa de G.N.C. de las normas reglamentarias para el expendio de G.N.C. será reputado a los efectos del presente Convenio Colectivo de Trabajo como faltas que por su gravedad no ameriten la continuación de vínculo laboral.

A vertical column of five handwritten signatures in black ink, located on the left side of the page.A large, stylized handwritten signature in black ink, located on the right side of the page.