

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

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

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

ARTICULO 7º: 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 8º: 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 9º: 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 º: Las partes establecen los siguientes importes de sueldos básicos mensuales para cada una de las categorías establecidas en el presente Convenio Colectivo:

CATEGORIAS	BASICOS ABRIL 2014	BASICOS JULIO 2014	BASICOS ENERO
ENCARGADO	\$7232.00	\$7840.00	\$8265.00
ADMINISTRATIVO	\$6981.00	\$7568.00	\$7978.00
OP.SERVICIO	\$6941.00	\$7524.00	\$7933.00
OP. DE PLAYA	\$6788.00	\$7358.00	\$7757.00
OP.AUXILIAR	\$6472.00	\$7016.00	\$7397.00
OP.CONDUCTOR	\$6708.00	\$7272.00	\$7666.00
OP. INT. Y ANEXO	\$6669.00	\$7229.00	\$7621.00
FRANQUERO			
SERENO	\$6763.00	\$7331.00	\$7729.00

Artículo 11º - Adicional por antigüedad: A partir del 1º de abril de 2016 se fija en el 2% por cada año de servicio, sobre el salario básico de la respectiva categoría hasta cumplir los 20 años de antigüedad y exclusivamente para los trabajadores que hayan cumplido los 21 años de servicio con

Dr. JUAN GILMORES BARRONDI
Secretario de la Comisión
Dpto. B.L. Nº 1. N.C.
O.N.L. 3.7. W.F.E. y S.S.

el mismo empleador, se fija el adicional por antigüedad en 3% por cada año de servicio subsiguiente, sobre el salario básico de la respectiva categoría.

ARTICULO 12º: ADICIONAL POR 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 crédito y débito, cheques, cuentas corrientes, vales, y de cualquier otro sistema de cobranza implementado por la empresa.

ARTICULO 13º: ADICIONAL POR 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) llegas tarde en el mes. Constituyen inasistencias justificadas las siguientes: a) Permisos gremiales; b) Licencia por matrimonio; c) Nacimiento de hijos; d) Licencia anual; e) Accidente de trabajo; Fallecimiento de: madre, padre, esposa, hijos.

ARTICULO 14º: 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 15º: EXAMENES PREOCUPACIONALES: Los exámenes pre ocupacionales se realizarán de acuerdo a las disposiciones y leyes vigentes.

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

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

ARTICULO 18º: SEGURO DE VIDA COMPLEMENTARIO: Se tratará por la comisión de seguimiento paritario, (creada por el artículo 53º).

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

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

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

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

ARTICULO 23º: 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 24º: 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 25º: 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.

5
A A

JAIINE LOPEZ GARRIGLIA
Secretaria de Conciliación
Dpto. P.B. de P. y S.
D.A. 1. 1111 y 51

ARTICULO 26°: CUOTA SINDICAL: RETENCIÓN DE CUOTAS SINDICALES Y CONTRIBUCIONES: Los empleadores actuarán como "agentes de retención" de las cuotas sindicales (3% y el 2% de contribución de la parte empleadora).

Sobre el total de las remuneraciones que perciba el empleado, 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 cuota sindical, seguro de vida y contribución de la parte empleadora.

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 Y 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 Congressales 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 registrarán 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. 44°, 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.

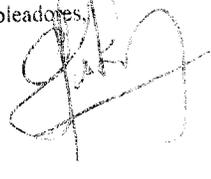
G) Los empleadores no podrán disponer traslados o cambios de horarios de los delegados, sin garantizar la tutela de los intereses y derechos de los trabajadores, teniendo en cuenta la diversidad de sectores, turnos y demás circunstancia de hecho, que hagan a la organización de la explotación o del servicio, 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 Convenio 322/99 prestan efectivo servicio en la representación, capacitación y atención de los intereses particulares y generales de trabajadores y empleadores,



SECRETARÍA DE COORDINACIÓN
Dpto. de...



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 lleguen a su conocimiento.

A tales efectos, resulta necesario estructurar un sistema que cuente con los medios suficientes que haga factibles 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 N° 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 N° 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 C.E.C.H.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 los 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.

C) Las partes signatarias procederán a la apertura de la cuenta recaudadora en el Banco de la Nación Argentina, casa matriz (que de común acuerdo podrán ser sustituida por otra, si existiere o 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 extra judiciales.

D) 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.

E) C.E.C.H.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. 8

F) La organización sindical, atento a las labores a cargo de C.E.C.H.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 C.E.C.H.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 consigan un nuevo empleo los Empresarios deberán aceptar y dar por cumplido el preaviso de acuerdo a la ley de contrato de trabajo.

ARTICULO 32°: ENSEÑANZA MEDIA Y SUPERIOR Y UNIVERSITARIA: Todos los trabajadores que realicen estudios especiales 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 N° 20.744 o la que la reemplace.

ARTICULO 33°: PERMISO POR TRAMITE PRENUPIAL: 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 N° 20.744 o la que se encuentre vigente.

ARTICULO 35°: COMPUTO PARA LA ANTIGÜEDAD POR ESCALAFON: 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 hubieren percibido indemnización por antigüedad y preaviso, en cuyo caso se le reconocerá la antigüedad para gozar del escalafón que establece el artículo 11° del presente Convenio.

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 la 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 27° 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, automáticamente, 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 específicamente de su categoría o función, y no implique menoscabo moral o material.

ARTICULO 39°: BOLSA DE TRABAJO: Existirá en cada organización tanto en S.O.E.S.G.Y P.E. y/o F.O.E.S.G.R.A., como en las Cámaras Empresarias una Bolsa de Trabajo, donde la parte empresaria podrá solicitar el personal que necesite para cubrir cualquier categoría del presente convenio.

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 realizare 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 42º: 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 43º: 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 44º: 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.

ARTICULO 45º: 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 46º: 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 47º: 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 48º: Las Estaciones de servicio no despacharan ningún tipo de combustible producto y/o mercadería al público en general los días 24 de Diciembre y 31 de Diciembre en el horario entre las 22.00 hs. y hasta las 6.00 hs. del día siguiente, eximiendo a los trabajadores del sector de concurrir a sus puestos de trabajo, sin pérdida y/o descuento en su remuneración, a excepción de aquellos trabajadores que deban cumplir con una guardia mínima a requerimiento del empleador, y a los efectos de atender el suministro de combustible solamente en casos excepcionales y para atender vehículos de emergencia (ambulancias, móviles policiales, bomberos etc, estos trabajadores cobrarán esas horas al 100%.

ARTICULO 49º: 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 50°: 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 51°: 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 52°: 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 53°: 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 54°: 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 55°: El Comité se constituirá con tres (3) representantes del S.O.E.S.G.Y P.E. y/o S.P.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 56°: FUNCIONES: El Comité Paritario de Interpretación y Negociación Salarial será el encargado de:

A) Interpretar el alcance y aplicación del presente Convenio.

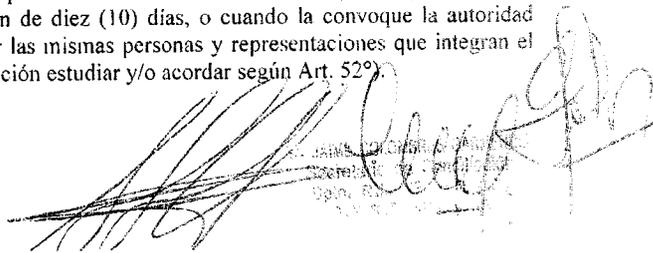
B) En el ámbito de las Empresas, estudiar y establecer las categorías y promociones del personal, así como también proceder a agrupar y categorizar a los futuros puestos de trabajo que se fueren creando durante la vigencia del presente.

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. 52°).



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

ARTICULO 57º: 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 58º: De acuerdo al Artículo 83º de la Ley N° 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 59º: 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 periodos 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 60º: 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 61º: 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 62º: CONDICIONES ESPECIALES PARA LA REGION PATAGONICA: Todos los trabajadores comprendidos en esta Convención Colectiva de Trabajo que realicen tareas en forma permanente o transitorias en las (Provincias de La Pampa, Neuquén, Río Negro, Chubut, Santa Cruz, Tierra del Fuego e Islas Malvinas percibirán un cinco (5%) por ciento adicional, sobre el total de las remuneraciones.

ARTICULO 63º: PERIODO DE PRUEBA: Las partes signatarias acuerdan que el periodo de prueba del personal ingresante será de doce meses (12) año de conformidad a lo previsto en el artículo 92º bis de la ley de contrato de trabajo modificando por el Art. N° 3 de la ley 25.013.

ARTICULO 64º: 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 65º: 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 periodos indicados y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de la 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 1/2) meses anteriores o posteriores a la fecha de parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su

SE
SECRETARÍA DE
LABOR

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;

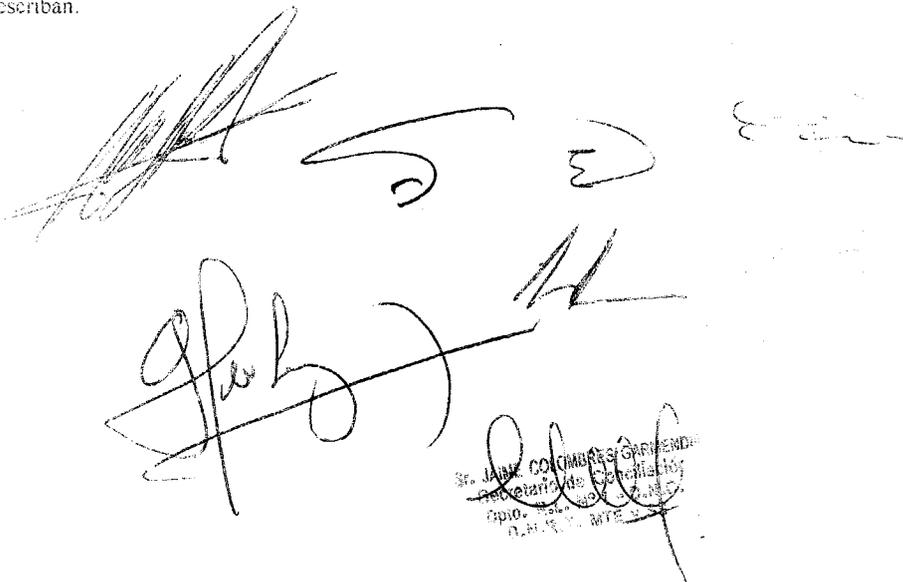
C) quedar en situación de excedencia, sin goce de sueldos, por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a seis (6);

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 66º: 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 67º: 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.



The image shows several handwritten signatures in black ink. Below the signatures is a circular stamp with the following text: "Sr. JUAN COLOMBINI GARIBAY", "Secretario de Comercio", "Cpno. 1000", "D. N. 15. 7. MTE. S.". The stamp is partially obscured by a signature.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 371/03 CECHA. SOESGYE

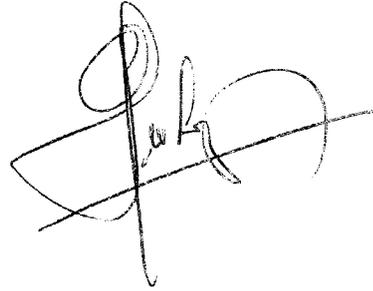
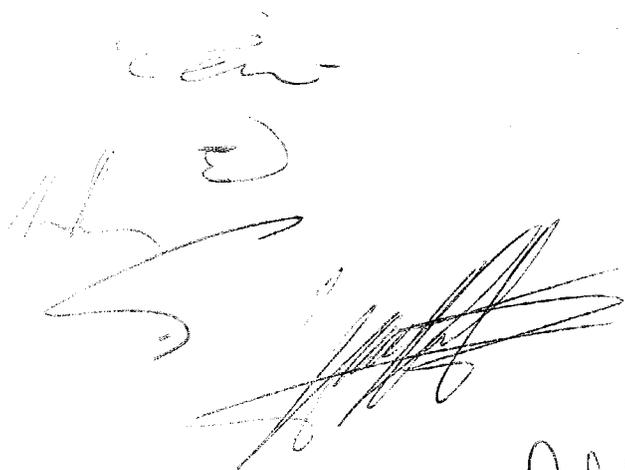
F.O.E.S.G.R.A. ESCALA SALARIAL – RUBRO ANTIGÜEDAD ART 11

AÑO N°2016	PORCENTAJE ANTIGÜEDAD
1	2
2	4
3	6
4	8
5	10
6	12
7	14
8	16
9	18
10	20
11	22
12	24
13	26
14	28
15	30
16	32
17	34
18	36
19	38
20	40
21	43
22	46
23	49
24	52
25	55

Y así consecutivamente partir de Abril de 2016.

PARTE SINDICAL

PARTE EMPRESARIA



SR. JIMÉ COLCHONES GARMENDIA
Secretaría de Conciliación
Dpto. Pol. 111 D.N.G.
D.M.R.T. 2017/SS